

**Les meilleures approches en vue de l'intégration économique
des immigrants aux communautés de langue officielle en
situation minoritaire**

RAPPORT DE RECHERCHE

Présenté à :

François Lamontagne et François Lachance
RHDCC

Par :

Société de recherche sociale appliquée

Numéro de contrat : 7534-10-0007/00

28 février 2011

Table des matières

	Page
Table des matières	3
Sommaire.....	5
1. Introduction.....	7
Feuille de route du rapport.....	9
2. Méthodologie	11
Analyse bibliographique	11
Entrevues avec des informateurs clés	12
Destinataires du Fonds d’habilitation	13
Spécialistes des politiques et spécialistes universitaires	13
Dialogue avec le groupe de travail.....	13
Analyse documentaire.....	13
Limites de la recherche	13
3. Communautés de langue officielle en situation minoritaire	15
Définition des CLOSM.....	15
Vitalité des CLOSM	15
Importance de l’immigration pour la vitalité des CLOSM.....	16
Profil des immigrants dans les CLOSM	17
Définition	17
Immigrants francophones hors Québec	17
Immigrants anglophones au Québec	19
4. Le processus d’immigration.....	23
5. Défis de l’intégration	27
Difficultés relatives à l’intégration économique des immigrants de minorité linguistique dans les CLOSM.....	27
Défis pour les communautés qui reçoivent et soutiennent l’établissement d’immigrants de minorité linguistique.....	32
6. Principes directeurs	35
Activités en amont	35
Politiques et programmes.....	35
Partenariats.....	35
Engagement communautaire.....	36
Conception des programmes.....	36
Activités en aval.....	37
Prestation des services	37
Besoin de suivi et d’évaluation	38
Partage des connaissances.....	38

7. Programmes prometteurs	39
1) Information plus complète et meilleure préparation avant l'arrivée	39
2) Meilleure intégration des services, y compris la liaison avec les employeurs	41
3) Amélioration des compétences et perfectionnement linguistique	44
4) Expérience de travail canadienne	47
5) Reconnaissance des titres de compétences	49
8. Modèles proposés pour une évaluation plus approfondie	53
Critères de sélection	53
Modèles proposés	53
Annexe A	61
Annexe B	63
Références	67

Sommaire

Les communautés de langue officielle en situation minoritaire (CLOSM) — de langue anglaise au Québec et de langue française dans les autres provinces et territoires — contribuent de manière essentielle à la préservation et au maintien de la dualité linguistique et de l'identité nationale du Canada. Les Canadiens affirment que les deux langues officielles du Canada témoignent de l'identité et de la culture canadiennes et que le gouvernement doit s'engager à assurer le développement social, culturel et économique des CLOSM dans l'ensemble du pays.

L'immigration est un élément essentiel de la croissance économique et démographique du Canada, ainsi que de sa main-d'œuvre qualifiée, car les immigrants représentent une proportion croissante de la population active canadienne. Les possibilités offertes aux immigrants qui se dirigent vers les communautés minoritaires de langue officielle ainsi que leur rôle pour assurer la vitalité des CLOSM s'inscrivent clairement dans les stratégies du gouvernement fédéral, des provinces et des territoires. En reconnaissance de l'importance du rôle de l'immigration dans la préservation de la vitalité des CLOSM, l'intégration économique des immigrants qui se dirigent vers les communautés minoritaires de langue officielle se voit attribuée une priorité parmi les domaines nécessitant une recherche plus approfondie. Plus précisément, il faut acquérir une meilleure compréhension du soutien et des services offerts ou nécessaires aux familles nouvellement arrivées au sein des CLOSM afin de les aider à s'intégrer, s'établir et s'adapter à la vie au Canada et à trouver un emploi lucratif.

Le présent rapport présente les résultats de recherche menée sur les approches à l'appui de l'intégration économique des immigrants aux communautés de langue officielle en situation minoritaire. L'intégration économique des immigrants aux CLOSM présente de nombreux défis, et bien que du soutien et des services soient offerts dans certains cas, il est nécessaire d'améliorer ce soutien et ces services afin de faciliter l'accès au marché du travail pour les immigrants des CLOSM et de favoriser la vitalité de ces dernières. Afin d'éclairer l'élaboration de politiques et de programmes, le rapport décrit cinq modèles prometteurs de l'intégration économique des immigrants aux CLOSM. Certains de ces modèles pourront faire l'objet d'une évaluation plus approfondie.

Les critères présidant à la sélection des cinq modèles découlent en partie de l'analyse bibliographique ainsi que des entretiens menés aux fins de la recherche auprès d'intervenants, d'universitaires et de spécialistes des politiques, d'un dialogue avec le groupe de travail créé pour le projet et de l'expérience de la SRSA en matière d'évaluation. Les modèles retenus doivent :

- Être centrés sur l'intégration économique et le marché du travail.
- Cibler un besoin prioritaire.
- Être compatibles à une communauté linguistique minoritaire.
- Cibler une population immigrée.
- Se fonder sur des outils ou des modèles existants.

- Mettre à contribution des partenariats ou des réseaux communautaires afin de joindre la population cible.
- Avoir la possibilité de faire appel à des partenariats horizontaux existants ou d'en créer de nouveaux.
- Pouvoir faire l'objet d'une application étendue, tout en ayant la possibilité de s'adapter aux besoins locaux.
- Pouvoir faire l'objet d'une mise en œuvre ou d'une évaluation multisite.
- Avoir atteint un niveau de définition ou de développement permettant une évaluation rigoureuse.
- Se situer dans le cadre d'un modèle de prestation complet, multiservice et intégré.
- Offrir une capacité d'innovation dans le contexte de la résolution des écarts des savoirs, de la participation au développement du modèle ou de l'établissement de pratiques exemplaires.

Les modèles retenus appartiennent aux catégories suivantes :

- Expérience de travail au Canada;
- Services d'intégration incluant la sensibilisation des employeurs;
- Orientation à l'étranger;
- Reconnaissance des titres et diplômes incluant la sensibilisation des employeurs;
- Perfectionnement des connaissances linguistiques et des compétences.

Le rapport présente une brève description ainsi que la justification à l'appui de la sélection de chaque modèle proposé. L'objectif consiste à sélectionner trois des cinq modèles proposés en vue d'une élaboration plus complète dans le prochain rapport d'évaluation.

1. Introduction

Les communautés de langue officielle en situation minoritaire (CLOSM) — de langue anglaise au Québec et de langue française dans les autres provinces et territoires — contribuent de manière essentielle à la préservation et au maintien de la dualité linguistique et de l'identité nationale du Canada. Le soutien au développement des CLOSM est clairement affirmé dans la *Charte canadienne des droits et libertés* et l'épanouissement de ces communautés constitue un des principaux éléments de la *Loi sur les langues officielles* (LLO), promulguée en 1969 et mise à jour en 1988. Plus précisément, la partie VII de la LLO énonce l'engagement du gouvernement du Canada à favoriser l'épanouissement des CLOSM et à appuyer leur développement. Les modifications apportées à la LLO en 2005 ont explicité le devoir des institutions fédérales de prendre des mesures positives pour concrétiser cet engagement.

Le gouvernement est l'auteur de nombreuses initiatives visant à mettre en œuvre les engagements pris envers la dualité linguistique et les CLOSM dans les divers cadres et ententes législatifs. Les priorités du Canada en matière de langue officielle sont décrites dans la *Feuille de route pour la dualité linguistique canadienne 2008-2013 : Agir pour l'avenir*. La *Feuille de route* est l'aboutissement d'un processus de consultation nationale. Les Canadiens ont affirmé que les deux langues officielles du Canada témoignent de l'identité et de la culture canadiennes et que le gouvernement devait s'engager à soutenir la dualité linguistique et les CLOSM dans l'ensemble du pays. Le document établit cinq principaux domaines d'action :

- Valoriser la dualité linguistique auprès de la population canadienne;
- Bâtir l'avenir en misant sur la jeunesse;
- Améliorer l'accès aux services pour les communautés de langue officielle en situation minoritaire;
- Miser sur les avantages économiques;
- Assurer une gouvernance efficace pour mieux servir les Canadiens et les Canadiennes.¹

Dans le cadre du domaine d'action relatif au développement économique, la *Feuille de route* souligne que dans l'économie mondiale du savoir, la dualité linguistique constitue un actif économique et un avantage facilitant l'accès aux marchés mondiaux. Elle nomme le Fonds d'habilitation de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) comme principal contributeur et initiative gouvernementale cruciale permettant aux CLOSM de tirer profit des avantages économiques potentiels et mieux se développer et s'épanouir.

Le Fonds d'habilitation des CLOSM a été instauré en 2005 en remplacement de son prédécesseur, le *Fonds d'appui pour les communautés de langue officielle en situation minoritaire*. Le Fonds d'habilitation est conçu de manière à assurer la réalisation des objectifs ci-dessus « en renforçant les capacités dans les domaines des ressources humaines et du

¹ Patrimoine canadien. (2008). « Feuille de route pour la dualité linguistique canadienne 2008-2013 : Agir pour l'avenir. » Voir le site <http://www.pch.gc.ca/pgm/slo-ols/strat-fra.cfm>.

développement économique des collectivités et en favorisant l'établissement de partenariats à tous les niveaux, en particulier avec les partenaires du fédéral. »² Il a donc pour but de compléter les programmes de soutien existants, de mettre à profit les partenariats et les synergies en dirigeant le financement vers les projets, les plans et les activités qui créent les conditions propices à un développement économique durable au sein de la communauté.

En général, les mesures de développement économique visent les régions démunies sur le plan économique, mais rarement une communauté linguistique. La nécessité d'un soutien et le type de soutien requis pour que chaque CLOSM puisse réaliser son potentiel économique varient selon les circonstances qui lui sont propres.

Les administrations du fédéral, des provinces et des territoires, ainsi que les CLOSM, en particulier celles qui se situent dans des régions rurales historiquement plus vulnérables au plan économique et que les résidents (en particulier les jeunes) quittent à la recherche de meilleures perspectives économiques en ville ou ailleurs, voient l'immigration d'immigrants de langue française (hors Québec) et d'immigrants de langue anglaise (au Québec) comme un moyen de pallier le déclin démographique de leur communauté. Par la même occasion, ces mesures visent aussi à favoriser le développement économique et, ultimement, à promouvoir et soutenir la vitalité des CLOSM.

Le rôle des immigrants qui se dirigent vers les communautés minoritaires de langue officielle et contribuent ainsi à assurer la vitalité des CLOSM s'inscrit clairement dans les stratégies du fédéral. D^r Marc Arnal souligne que le Canada est le seul pays qui recourt à l'immigration pour modifier les caractéristiques de sa population minoritaire au plan linguistique. Plus précisément, le Cadre stratégique pour favoriser l'immigration au sein des communautés francophones en situation minoritaire de novembre 2003 énumérait cinq objectifs :

1. Accroître le nombre d'immigrants francophones pour augmenter le poids démographique des communautés francophones en situation minoritaire;
2. Améliorer la capacité et les structures d'accueil et d'établissement des nouveaux arrivants francophones;
3. Assurer l'intégration économique des immigrants francophones dans la société canadienne et plus particulièrement au sein des communautés francophones minoritaires;
4. Assurer l'intégration sociale et culturelle des immigrants francophones dans la société canadienne et dans les communautés francophones minoritaires;
5. Encourager la régionalisation des immigrants francophones à l'extérieur des grands centres de Vancouver et Toronto.

Jusqu'à présent, les communautés minoritaires ont reçu moins d'immigrants que les communautés majoritaires, quoique des progrès aient été constatés dans quelques provinces. En 2008, lors d'un symposium organisé par Patrimoine canadien, il a été reconnu que l'accueil, l'intégration et le maintien sur place des immigrants constituaient un défi prioritaire et qu'un supplément d'information était nécessaire afin de comprendre le rôle joué par les programmes

² Service Canada. (2008). « Fonds d'habilitation pour les communautés de langue officielle en situation minoritaire. » Voir http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emploi/mesures_emploi/fonds_habilitation/index.shtml.

d'établissement des immigrants dans l'avancement de leur intégration économique au sein des CLOSM. Afin d'élaborer des interventions appropriées en vue d'atteindre les objectifs énoncés par le Fonds d'habilitation ainsi que dans la législation et les cadres stratégiques pertinents, RHDCC a confié à la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) un mandat de recherche devant contribuer à l'intégration réussie des immigrants dans les CLOSM et à la vitalité des communautés linguistiques en situation minoritaire. La présente recherche vise une meilleure compréhension du soutien et des services offerts ou nécessaires aux familles nouvellement arrivées au sein des CLOSM afin de les aider à s'intégrer, s'établir et s'adapter à la vie au Canada et à trouver un emploi lucratif. Surtout, elle cherche à distinguer des modèles prometteurs pouvant être mis en œuvre et évalués dans le contexte des CLOSM canadiennes. Les résultats de la recherche proposée appuieront le gouvernement dans la mise en œuvre des politiques et des programmes destinés aux CLOSM.

Les objectifs de recherche précisés au départ par RHDCC comprennent les éléments suivants :

- Décrire les liens entre l'intégration économique des immigrants et la vitalité des CLOSM et d'autres groupes ethno linguistiques minoritaires au Canada et à l'étranger;
- Identifier les facteurs qui influent sur l'intégration économique des immigrants aux CLOSM;
- Analyser les liens entre les programmes d'intégration des immigrants qui sont déjà en place et l'intégration économique des immigrants, au sein des CLOSM et d'autres groupes ethno linguistiques minoritaires au Canada et à l'étranger;
- Distinguer cinq programmes d'intégration économique qui se sont avérés efficaces ou prometteurs au Canada ou à l'étranger;
- Préparer un rapport présentant trois projets d'évaluation éventuels d'une durée de deux ans qui pourraient mesurer l'efficacité d'un des projets proposés ci-dessus, dont l'un serait sélectionné en vue d'une mise en œuvre ultérieure.

Le présent rapport porte sur les quatre premiers objectifs. Le cinquième objectif fait l'objet du document d'évaluation qui sera centré sur les interventions sélectionnées et proposera des options pour la conception d'évaluations incluant des plans d'études sur la mise en œuvre, des analyses d'impacts et une étude de coûts visant à déterminer l'efficacité globale du programme.

FEUILLE DE ROUTE DU RAPPORT

Le reste du rapport de recherche se divise comme suit. La section 2 décrit la méthodologie de recherche utilisée. La section 3 fournit des renseignements généraux sur les CLOSM et les immigrants qui choisissent de s'y établir, et examine plus particulièrement la définition et la vitalité des CLOSM, l'importance de l'immigration dans les CLOSM, ainsi que les profils des immigrants francophones hors Québec et des immigrants anglophones au Québec. La section 4 décrit le processus d'immigration ainsi que différentes étapes de transition sur le marché du travail et du soutien accordé durant le processus. La section 5 discute des possibilités et des défis relatifs à l'intégration économique des immigrants qui se dirigent vers les communautés minoritaires de langue officielle. La section 6 traite des possibilités de mettre à profit certains

programmes prometteurs. La section 7 présente les principes directeurs à envisager pour créer les conditions nécessaires au succès des approches à l'appui de l'intégration économique des immigrants aux CLOSM. La dernière section présente cinq modèles prometteurs dont l'évaluation devrait être considérée.

2. Méthodologie

La présente recherche a pour principal objectif d'éclairer l'élaboration de politiques et de programmes en procédant à l'examen des renseignements existants sur l'intégration économique des immigrants aux CLOSM et des données pertinentes sur d'autres groupes ethno linguistiques minoritaires du Canada et d'autres pays. Plus précisément, la recherche vise à :

- Décrire les liens entre l'intégration économique des immigrants et la vitalité des CLOSM;
- Identifier, examiner et commenter les facteurs qui facilitent ou freinent l'intégration économique des immigrants au sein des CLOSM;
- Décrire la relation de ces facteurs à l'intégration économique et à l'emploi (p. ex., acquisition de nouvelles compétences);
- Cerner les tendances et les lacunes (besoins non pris en compte) des programmes d'intégration économique des immigrants;
- Discerner les programmes qui se sont montrés efficaces pour favoriser l'intégration économique des immigrants au sein des CLOSM, ainsi que les programmes prometteurs en la matière;
- Discerner d'autres programmes efficaces ou prometteurs visant d'autres groupes ethno linguistiques minoritaires au Canada ou dans d'autres pays qui pourraient fournir des pratiques exemplaires ou servir de modèles dans le cas des immigrants au sein des CLOSM;
- Définir les conditions ou l'infrastructure de soutien devant être mises en place pour soutenir des programmes visant à favoriser l'emploi et l'intégration économique des immigrants au sein des CLOSM.

La recherche consiste en trois volets complémentaires conçus expressément pour en réaliser les principaux objectifs : (1) une analyse bibliographique; (2) des entrevues avec des informateurs clés, soit des destinataires du Fonds d'habilitation ou des spécialistes des politiques et des spécialistes universitaires; et (3) une analyse documentaire. Les tâches visées par ces trois volets sont décrites ci-dessous.

ANALYSE BIBLIOGRAPHIQUE

Une analyse bibliographique a été menée afin d'acquérir une connaissance générale de la recherche et des politiques existantes liées aux éléments de recherche du projet. L'équipe de recherche a commencé par l'établissement de lignes directrices sur les articles à retenir. Les critères suivants ont été appliqués à la recherche dans les bases de données : publication en anglais ou en français, à compter de 1990, titre ou résumé contenant au moins un des termes de recherche,³ étude empirique ou analyse bibliographique. Les recherches ont englobé neuf bases

³ Termes de recherche utilisés : Nouvel arrivant OU immigrant OU réfugié permanent OU réfugié ; immigration; intégration; établissement; langue; vitalité de la communauté; marché du travail OU emploi OU employabilité OU travail; minorité de

de données : EconLit, EBSCO, Canadian Journal of Economics (Revue canadienne d'économie), Canadian Public Policy (Analyse de Politiques), Canadian Journal of Program Evaluation (La Revue canadienne d'évaluation de programme), American Journal of Evaluation, Evaluation Review, Canadian Evaluation Society Grey Literature Database (la base de données de Littérature grise de la Société canadienne d'évaluation) et GoogleScholar. Ces critères, ainsi que les termes de recherche choisis, ont orienté la recherche dans les bases de données scientifiques. Une fois les articles récupérés, nous en avons réduit la liste préliminaire après avoir lu les titres et les résumés et en avoir évalué la pertinence.⁴

L'équipe de recherche a mis au point un *sommaire d'article* pour enregistrer les renseignements pertinents de chaque document et prendre note des résultats d'un intérêt particulier. La recherche dans les bases de données a été complétée par :

- les ressources électroniques de plusieurs ministères fédéraux, grands centres et instituts de recherche dotés d'une expertise et d'un intérêt pour le domaine (RHDCC, Commissariat aux langues officielles, Metropolis, Citoyenneté et Immigration Canada), *Réseau de développement économique et d'employabilité* (RDÉE);
- les documents transmis par les membres du groupe de travail et les destinataires du Fonds d'habilitation qui ont été interviewés dans le cadre de la recherche.

ENTREVUES AVEC DES INFORMATEURS CLÉS

Des entrevues avec des informateurs clés ont été menées dans le but de faire avancer l'état des connaissances actuelles au sujet de l'intégration économique et de l'établissement des immigrants au sein des CLOSM et de cerner les programmes concrets qui ont démontré leur efficacité dans la résolution des difficultés et ont réussi à favoriser l'intégration des immigrants et leur établissement durable au sein des CLOSM.

Les entrevues avec des informateurs clés ont été menées auprès d'intervenants francophones, de spécialistes des politiques et de spécialistes universitaires qui ont une compréhension approfondie des besoins et des services relatifs aux immigrants au sein des CLOSM au Canada. Nous avons choisi d'interviewer des personnes bien informées du contexte canadien afin d'assurer la pertinence des résultats puisque la dualité linguistique et le soutien accordé par les lois sont propres au Canada.

En collaboration avec RHDCC, la SRSA a choisi 22 informateurs clés et a mené 19 entrevues. Les entrevues, d'une durée de 1,5 à 2 heures, ont été menées en personne ou au téléphone, selon l'emplacement et la disponibilité de l'intervieweur et de la personne interrogée. La SRSA a suivi un protocole d'entrevue en profondeur et semi-structuré. Les entrevues ont été réalisées du 15 décembre 2010 au 28 janvier 2011. Les organismes de même que les spécialistes des politiques et les universitaires sollicités aux fins de la présente recherche sont énumérés à l'annexe A.

langue officielle OU minorité linguistique OU minorité ethnique; programme OU intervention OU initiative OU services; francophone.

⁴ Pertinence selon ces paramètres : Communauté minoritaire; pays – Canada et international (en cas de résultats trop nombreux, restreindre au Canada et aux pays de l'OCDE); type d'évaluation (p. ex., efficacité, processus); article évalué par des pairs; modèle d'étude (plan d'expérience aléatoire, plan d'expérience quasi aléatoire, cohorte, étude de cas); reproductible ou facile à adapter; et autres critères pertinents (immigration/CLOSM/francophone/marché du travail).

Destinataires du Fonds d'habilitation

Les entrevues avaient pour but de recueillir des renseignements sur les immigrants au sein de leur communauté, leurs besoins, et les services fournis en matière d'établissement et d'emploi au sein des CLOSM afin de favoriser leur intégration économique et culturelle. Plus précisément, les intervieweurs ont recueilli des renseignements reliés aux divers volets de recherche du projet, y compris les pratiques exemplaires et les concepts prometteurs. La SRSA a invité 13 organismes qui représentaient l'ensemble des provinces et territoires à participer à la recherche. Douze entrevues ont été menées.

Spécialistes des politiques et spécialistes universitaires

Sept spécialistes des politiques ont été invités à contribuer au projet de recherche en fournissant leur expérience et leur expertise. Parmi eux, nous avons réalisé cinq entrevues. La SRSA a aussi joint deux spécialistes universitaires et a réalisé une entrevue. Ces entrevues ont contribué à la mise en contexte des questions de politiques et de programmes concernant les immigrants au sein des CLOSM, et en particulier du point de vue des différents ministères fédéraux. Nous avons aussi demandé leur avis à propos de pratiques, services ou programmes efficaces.

Dialogue avec le groupe de travail

En novembre 2010, la SRSA et RHDCC ont rencontré des membres du Groupe de travail afin de lancer la recherche. Grâce à cette rencontre, la SRSA a acquis une meilleure compréhension du travail accompli par les RDÉE, les Comités d'employabilité et du développement économique communautaire (CEDEC) et les organismes destinataires du Fonds d'habilitation. Le Groupe de travail a aussi fait part de ses réflexions au sujet des pratiques exemplaires concernant l'intégration économique des immigrants aux CLOSM.

ANALYSE DOCUMENTAIRE

Des représentants des ministères fédéraux et des destinataires du Fonds d'habilitation ont également remis des documents à la SRSA. La plupart de ces documents offraient des conseils judicieux à l'égard de diverses initiatives en place dans les provinces et territoires.

LIMITES DE L'ÉTUDE

- La portée de cette étude ne s'étendait pas à la collecte d'information auprès des immigrants dans les communautés minoritaires de langue officielle afin d'acquérir une compréhension plus approfondie des obstacles auxquels ils font face en matière d'intégration économique, de leur expérience des services d'établissement et d'intégration et des types de programmes qui faciliteraient, à leur avis, leur intégration économique. Il est recommandé de discuter des idées proposées avec de petits groupes d'immigrants afin de valider leur pertinence et leur faisabilité.
- Les informateurs clés ont été contactés en décembre afin de demander leur participation à une entrevue. La conjoncture des congés des Fêtes et le manque de

temps n'ont pas permis à toutes les personnes avec qui nous étions entrés en contact de participer aux entrevues.

- Les répondants se sont montrés très obligeants et enthousiastes envers la recherche, mais certains ont admis qu'ils ne connaissaient pas tous les programmes ou initiatives offerts dans leur province ou territoire. Par conséquent, la recherche présentera des lacunes, en particulier en ce qui concerne les aspects les plus récents des programmes.
- L'équipe a trouvé peu de littérature universitaire concernant des programmes efficaces pour l'intégration économique des immigrants au sein des CLOSM du Canada. De nombreux programmes et services visant les immigrants qui se dirigent vers les communautés minoritaires de langue officielle sont assez récents et une grande partie d'entre eux n'ont pas fait l'objet d'une évaluation permettant d'en déterminer l'efficacité. Parfois, même Internet contenait peu ou pas d'information. Cela suggère que l'étude de l'intégration économique des immigrants au sein des CLOSM demeure un champ relativement nouveau. Par contre, plus de sources provenant de la littérature grise ont été trouvées au sujet de la relation des immigrants à la vitalité des CLOSM et de certaines pratiques exemplaires. Par conséquent, l'étude ne se prononce pas sur les programmes ou les pratiques efficaces, mais fait rapport surtout des programmes prometteurs ou des pratiques prometteuses.
- L'étude n'est pas axée sur le processus de demande ou de sélection en matière d'immigration, mais principalement sur les services d'établissement et d'intégration.

3. Communautés de langue officielle en situation minoritaire

Lors de l'élaboration de stratégies et de programmes visant à améliorer l'intégration économique des immigrants au sein des CLOSM, il est important d'utiliser une définition appropriée pour les communautés et les populations ciblées afin d'offrir des activités adéquates et pertinentes qui tiennent compte des caractéristiques de la population cible. Cette section contient une brève discussion sur la définition d'une communauté minoritaire ainsi que des renseignements de base sur les immigrants des minorités de langue officielle. Elle traite en outre de l'importance de l'immigration pour la promotion de la vitalité des CLOSM.

DÉFINITION DES CLOSM

Le terme « communauté » peut être défini de différentes façons. On définit souvent une communauté par son territoire et son effectif en proportion de la population majoritaire. Par exemple, 25 pour cent des francophones de l'Ontario résident dans la région d'Ottawa.⁵ Ottawa compte sept pour cent de la population de l'Ontario. Les francophones représentent 18 pour cent de la population de la région d'Ottawa. Cette définition, basée sur le territoire et la concentration démographique, peut ne pas être indiquée dans d'autres parties du pays où la population francophone est disséminée sur l'ensemble de la province ou du territoire, ou définie par son contexte historique et culturel (p. ex., premier établissement) au sein de la région. Ainsi, dans les provinces de la Colombie-Britannique et de la Saskatchewan, où la population francophone est répartie plus uniformément et moins nombreuse en valeur absolue et en proportion de la population majoritaire, les communautés sont définies selon la langue. Pour refléter cette diversité, la présente étude définit les CLOSM de diverses manières, notamment en fonction de la concentration territoriale ou démographique, de l'identité linguistique, des premières communautés, des services et de la culture.

VITALITÉ DES CLOSM

La notion de vitalité a fait son entrée dans la recherche à la fin des années 1970 afin de saisir les processus linguistiques et psychologiques qui sous-tendent les comportements interethniques (Hardwood et coll., 1994). De nombreux écrits ont été consacrés à la notion de vitalité et ses conséquences pour les CLOSM. Parmi les facteurs reconnus comme essentiels à la vitalité des CLOSM, on retrouve notamment le portrait linguistique, les données démographiques et la concentration démographique, le degré de bilinguisme, l'offre de services adéquats en français, notamment en matière d'éducation, de réseautage communautaire et d'interaction avec les communautés majoritaires (Johnson, M. et P. Doucet, 2006). D'autres facteurs démographiques influent sur la vitalité des CLOSM : la fécondité, la mortalité, la répartition par âge, les courants migratoires, l'endogamie et l'exogamie, la continuité linguistique, la transmission linguistique intergénérationnelle et le niveau de bilinguisme individuel. En outre, Beaudin, Boudreau et Debenedetti (1997) ont identifié des facteurs supplémentaires qui peuvent contribuer à la vitalité économique des CLOSM, notamment : la participation associative bénévole, l'engagement des

⁵ <http://www.rdee.ca/statistique/fr/index.html> — extrait le 1^{er} février 2011.

individus au sein d'organismes communautaires, l'accessibilité à une formation appropriée et l'acquisition d'une telle formation, le contrôle de l'information locale, les capacités et les compétences en matière d'innovation et de leadership, le réseautage, la consultation, la concertation locale et régionale, l'accès à des postes de l'administration publique et l'accès à des ressources extérieures de soutien financier et technique.

La notion de vitalité, ainsi que les différents facteurs qui y contribuent, est complexe. L'exploration de la notion de vitalité dépasse la portée de la présente recherche; cependant, nous devons être conscients de la notion, des indicateurs de vitalité et des différents aspects de la vitalité (p. ex., économique, démographique, culturelle), de leur interaction et des liens entre eux. En outre, la diversité des facteurs qui influent sur la vitalité des CLOSM indique que de nombreuses politiques se croisent, ce qui doit également être pris en considération lorsqu'on propose des idées prometteuses à des fins d'exploration et d'évaluation lesquelles exigeront des partenariats de collaboration et un partage des ressources entre divers ministères fédéraux dans le but d'atteindre des objectifs et des résultats qui se chevauchent. Par exemple, RHDCC et CIC s'intéressent à l'expérience de travail au Canada, l'information, les compétences et les titres de compétences reconnus. Santé Canada et l'Agence de la santé publique du Canada s'intéressent également aux titres de compétences reconnus.⁶

IMPORTANCE DE L'IMMIGRATION POUR LA VITALITÉ DES CLOSM

L'immigration a joué un rôle central dans la construction de la nation canadienne. Des générations d'immigrants arrivés au Canada ont joué un rôle important en contribuant à la vie économique, sociale, culturelle et politique du Canada. L'immigration demeure un élément essentiel de la croissance économique et démographique du Canada, ainsi que de sa main-d'œuvre qualifiée, car les immigrants représentent une proportion importante et croissante de la population active du Canada.

Au cours des dernières années, tant le fédéral que les provinces se sont efforcés d'accroître les niveaux de l'immigration francophone. Cependant, des études ont démontré que les communautés francophones en situation minoritaire n'ont pas accueilli autant d'immigrants que la population anglophone.⁷ Cela s'avère également dans le cas des communautés anglophones en situation minoritaire au Québec. Le récent rapport du Comité permanent des langues officielles⁸ affirme sans équivoque l'importance de la politique d'immigration pour les CLOSM et la priorité stratégique qui lui est accordée par les communautés en vue d'assurer leur vitalité et leur durabilité. Il a également été suggéré que l'augmentation du nombre d'immigrants de langue officielle en situation minoritaire peut mettre fin au déclin démographique de la population francophone hors Québec et de la population anglophone au Québec. Le Comité des langues officielles a suggéré que les immigrants, au-delà de leur apport démographique, peuvent aussi fournir un capital humain, socioculturel et économique précieux à ces communautés et au pays (selon la sélection des immigrants et leur intégration aux CLOSM).

⁶ Présenté par D. Tunis (2010). *Fostering an Integrated Society: An Aspiration or Reality?* Extrait le 3 février 2011.

⁷ Commissariat aux langues officielles, *L'immigration et l'épanouissement des communautés de langue officielle au Canada : politiques, démographie et identité*, 2002; Commissariat aux langues officielles, *L'immigration et les langues officielles : Obstacles et possibilités qui se présentent aux immigrants et aux communautés*, novembre 2002.

⁸ Rapport du Comité permanent des langues officielles, novembre 2010, 40^e législature, 3^e session.

La valeur potentielle des immigrants, au plan économique, social et culturel, au regard de la vitalité des CLOSM a été documentée par diverses sources. La manière dont se manifeste cette valeur ainsi que sa portée varie selon les conditions au sein de la communauté. Dans certaines communautés, la valeur économique des immigrants a une importance primordiale. Par exemple, certaines régions, en grande partie rurales, peuvent éprouver de graves difficultés économiques, mais réussir à maintenir les aspects linguistiques et culturels. Dans d'autres communautés, la contribution de l'immigration à la langue et à la culture permet de soutenir les aspects de la vitalité n'ayant pas trait à l'économie.

L'économiste Albert Breton a affirmé que la survie de la langue est indispensable pour s'assurer que les cultures locales restent solides et vivantes. Nous ajoutons que l'emploi et l'intégration économique sont également indispensables pour garantir que les économies locales sont solides et vivantes et qu'ils sont essentiels à l'enracinement de la vitalité. Ainsi, le fait de promouvoir les immigrants et leur intégration économique est un moyen de promouvoir la vitalité des CLOSM.

PROFIL DES IMMIGRANTS DANS LES CLOSM

Cette section présente un profil des immigrants francophones hors Québec et un profil des immigrants anglophones au Québec. Afin d'élaborer des stratégies visant les immigrants des CLOSM, il importe d'obtenir certains renseignements de base sur la population cible. L'immigration, la migration entre les provinces et les territoires et les mariages mixtes entre les populations de langue majoritaire et minoritaire ont modifié le profil de la population anglophone au Québec et de la population francophone hors Québec. Les profils présentés ci-dessous font état de la diversité des communautés : même si les immigrants des minorités de langue officielle parlent la même langue, ils proviennent de milieux ethniques et culturels différents.

Définition

La nécessité d'harmoniser les définitions utilisées par différents organismes a fait l'objet de nombreuses discussions afin d'en arriver à des estimations plus cohérentes ou plus précises de la population francophone au Canada. Différents indicateurs ont été utilisés pour définir les immigrants francophones hors Québec ou les immigrants anglophones au Québec. Par exemple, différentes évaluations de la taille de la population sont obtenues selon qu'on utilise la langue maternelle ou la première langue officielle. De même, les caractéristiques sociodémographiques et les pratiques linguistiques peuvent également varier selon la définition. Cela à son tour influe sur les programmes élaborés pour aider les immigrants à s'intégrer au plan économique.

Immigrants francophones hors Québec

Les statistiques présentées dans cette section sont extraites du Portrait statistique de la population immigrante de langue française à l'extérieur du Québec (1991 à 2006).⁹

- **Population francophone.** Les francophones vivant à l'extérieur du Québec sont largement minoritaires en nombre. Les chiffres absolus ont augmenté ces dernières

⁹ <http://www.statcan.gc.ca/bsolc/olc-cel/olc-cel?catno=89-641-X&lang=fra> — extrait le 3 février 2011.

années, mais la proportion a diminué par rapport à la population globale. Le recensement de 2006 indique que 991 000 personnes ayant le français comme première langue officielle parlée (PLOP) vivent à l'extérieur du Québec, soit 13,5 pour cent de l'ensemble des Canadiens francophones.¹⁰ La répartition varie selon la province : les francophones représentent un faible pourcentage de la population dans toutes les provinces ou territoires (moins de 5 pour cent), sauf au Nouveau-Brunswick (33 pour cent). Le tableau B.1, à l'annexe B, montre que la population francophone la plus élevée (en chiffres absolus) se situe en Ontario, puis au Nouveau-Brunswick, en Alberta, en Colombie-Britannique, au Manitoba et en Nouvelle-Écosse.

- **Immigrants francophones.** La figure B.1, à l'annexe B, montre que, dans les provinces et territoires situés hors du Québec, le pourcentage des immigrants francophones dans la population pour lesquels le français est la première langue officielle parlée a augmenté passant de 6,2 pour cent en 1991 à 10 pour cent en 2006. Toutefois, le nombre d'immigrants francophones dans chaque province ou territoire est faible en nombres absolus et en pourcentage de la population globale des immigrants (moins de 2 pour cent dans la plupart des provinces).¹¹
- **Âge.** Les immigrants francophones sont souvent plus jeunes que la population canadienne. Les immigrants francophones, comme les immigrants en général, sont plus susceptibles de se situer dans le groupe d'âge des 25 à 44 ans (âge actif). En outre, on retrouve parmi eux une forte proportion de jeunes de 0 à 19 ans comparativement aux immigrants non francophones, de même que moins d'immigrants francophones plus âgés.
- **Établissement.** Tout comme l'immigration dans son ensemble, l'immigration francophone est un phénomène essentiellement urbain. Plus précisément, la plupart des immigrants francophones hors du Québec s'installent dans des régions métropolitaines comme celles de Toronto, Ottawa, Vancouver et Calgary. Le tableau B.2 montre les immigrants selon la première langue officielle parlée pour certaines régions métropolitaines de recensement. La plupart des immigrants francophones (69 pour cent) hors Québec sont concentrés en Ontario, tandis que 15 pour cent sont en Colombie-Britannique (tableau B.1).
- **Pays d'origine.** Au cours des dernières décennies, on a constaté des changements pour ce qui est des pays d'origine des immigrants au Canada. Cela s'avère aussi pour les immigrants francophones. Les immigrants francophones viennent de différents pays et continents. Récemment, la plus grande proportion vient de l'Afrique. Les trois principaux continents d'origine pour l'ensemble de la population des immigrants francophones sont l'Europe (38,9 pour cent), l'Asie et le Moyen-Orient (26,6 pour cent) et l'Afrique (21,2 pour cent). Les dix principaux pays d'origine des immigrants francophones sont les suivants : France (14 045), Haïti (4 645), Congo (4 550), États-Unis (3 660), Île Maurice (3 120), Maroc (2 785), Belgique (2 510), Liban (2 185),

¹⁰ Tout comme le fait le Secrétariat du Conseil du trésor, l'effectif de la population ayant le français comme première langue officielle parlée (PLOP) comprendra les personnes n'ayant que le français comme PLOP et la moitié des personnes ayant à la fois le français et l'anglais comme PLOP.

¹¹ À l'exception du Nouveau-Brunswick où la proportion est plus élevée, soit de 11 à 13 pour cent.

Égypte (1 675) et Suisse (1 540). De ces pays proviennent 67 pour cent du nombre total d'immigrants hors Québec ayant le français comme PLOP.

- **Vitalité linguistique.** Moins de la moitié (48 pour cent) des immigrants hors Québec ayant déclaré le français comme première langue officielle ont indiqué parler le français le plus souvent au foyer, 32 pour cent utilisent l'anglais et 10 pour cent une langue non officielle. Parmi les personnes ayant déclaré le français et l'anglais comme leurs premières langues officielles, l'usage du français au foyer n'est pas répandu – en fait, 95 pour cent parlent une langue autre que l'anglais ou le français le plus souvent. En outre, l'anglais est la langue utilisée le plus souvent au travail par la majorité (63 pour cent) des immigrants hors Québec qui ont déclaré le français comme leur première langue officielle. Cependant, bien que la majorité des immigrants qui parlent français disent ne pas parler le français le plus souvent au travail, 57 pour cent rapportent le parler régulièrement. Au plan régional, l'utilisation du français diminue d'est en ouest, son utilisation étant plus répandue au Nouveau-Brunswick, dans le nord de l'Ontario et à Ottawa.
- **Éducation.** Le niveau de scolarité des immigrants hors Québec ayant le français comme PLOP est plus élevé que celui des natifs francophones et des immigrants non francophones, hommes ou femmes.
- **Emploi.** L'emploi est un indicateur clé de l'intégration économique. Les immigrants non francophones sont moins susceptibles d'être au chômage que les immigrants ayant le français comme PLOP. Les caractéristiques socioéconomiques des immigrants, la date d'arrivée au Canada et le pays d'origine influent sur l'intégration économique. En particulier, les immigrants africains (dont de nombreux réfugiés) semblent connaître plus de difficultés à intégrer le marché du travail. De plus, il existe des différences régionales quant aux taux de chômage.

Immigrants anglophones au Québec

Les politiques d'immigration du Québec et la mobilité des anglophones du Québec vers d'autres provinces ou territoires du Canada ont eu une grande influence sur la population anglophone du Québec. Les statistiques présentées dans cette section ont été extraites de *Portrait des minorités de langue officielle au Canada : les anglophones du Québec*.¹²

- **Population anglophone.** Se fondant sur la définition de la PLOP, le recensement de 2006 faisait état d'une population de 885 000 personnes ayant l'anglais comme PLOP, soit 11,9 pour cent de la population du Québec et 13,4 pour cent pour la population ayant le français et l'anglais comme PLOP (définie comme le total des personnes ayant l'anglais comme PLOP et la moitié de celles ayant l'anglais et le français comme PLOP).
- **Immigrants anglophones.** Le tableau B.3 montre que la proportion d'immigrants anglophones au Québec est demeurée relativement stable au cours de la dernière décennie (14,2 pour cent en 1971 et 13,8 pour cent en 2006). La proportion des immigrants ayant l'anglais comme seule PLOP a diminué au Québec, de 8,5 pour

¹² <http://www.statcan.gc.ca/bsolc/olc-cel/olc-cel?catno=89-642-X2010002&lang=fra> – extrait le 3 février 2011.

cent de la population totale des immigrants anglophones au Canada en 1971 à 4,9 pour cent en 2006. Au Québec, la proportion d'immigrants anglophones relativement à l'ensemble de la population d'immigrants a également diminué, passant de 51,5 pour cent en 1971 à 29,1 pour cent en 2006. Toutefois, la proportion d'immigrants maîtrisant les deux PLOP, l'anglais et le français, a augmenté de 10,7 pour cent à 17,6 pour cent, de 1971 à 2006.

- **Pays d'origine.** Le déplacement des pays d'origine des immigrants a eu un effet sur la population. Les immigrants anglophones viennent de toute une gamme de pays, quoiqu'une forte proportion provienne d'un nombre restreint de pays. Les dix principaux pays d'origine sont les suivants : Italie (7,1 pour cent), Chine (6,4 pour cent), États-Unis (6,2 pour cent), Philippines (4,9 pour cent), Royaume-Uni (4,8 pour cent), Grèce (4,6 pour cent), Inde (4,1 pour cent), Liban (3,2 pour cent), Roumanie (2,9 pour cent) et Pologne (2,6 pour cent).
- **Établissement.** Les immigrants anglophones se concentrent le plus souvent à Montréal (40 pour cent) et dans les régions avoisinantes (26 pour cent).
- **Vitalité linguistique.** Parmi ceux dont la PLOP est l'anglais, cette langue est la plus fréquemment utilisée dans toutes les sphères de la vie quotidienne. D'après le recensement de 2001, à Montréal, environ 75 pour cent des anglophones parlent surtout l'anglais au travail et 10 pour cent utilisent les deux langues officielles de façon égale. À l'extérieur de Montréal, plus d'anglophones utilisent le français la plupart du temps au travail (30 pour cent).
- **Âge.** Les anglophones du Québec sont plus âgés que la population francophone de la province en conséquence d'une migration interprovinciale importante, en particulier vers l'Ontario, et d'un taux de fécondité sous le seuil de renouvellement des générations.
- **Éducation.** Les immigrants anglophones sont généralement plus susceptibles de détenir un diplôme universitaire que les natifs anglophones.
- **Emploi.** Maîtriser l'anglais et le français est la clé de la promotion économique des anglophones au Québec. Le recensement de 2001 fait état d'un taux de chômage de 7,5 pour cent chez les anglophones de 25 à 34 ans qui parlent l'anglais et le français. Le taux de chômage des anglophones unilingues était presque deux fois plus élevé. Les taux correspondants pour les francophones bilingues étaient de 5,5 pour cent et 8,8 pour cent pour les francophones unilingues.
- **Revenu.** Le recensement de 2006 indique des écarts de revenu plus importants dans la population anglophone que dans la population francophone. Dans la population anglophone, on retrouve une plus grande proportion de revenus plus élevés (supérieur à 100 000 \$) et une plus grande proportion de revenus plus bas que dans le groupe francophone. Les anglophones ont un revenu médian inférieur aux francophones ayant des qualifications semblables. Les données du recensement de 2006 montrent une différence de 3 900 \$ chez les hommes et de 2 200 \$ chez les femmes.
- **Mobilité.** Les possibilités d'emploi ainsi que les inquiétudes à propos du séparatisme et de la législation linguistique ont favorisé la migration des anglophones du Québec

vers d'autres parties du pays, en particulier l'Ontario. Les effets combinés de l'émigration et du nombre moins élevé d'immigrants ayant l'anglais comme PLOP ont modifié le profil des anglophones du Québec.

Encart 3.1 : Diversité des CLOSM

Pour illustrer la diversité observée dans les CLOSM des diverses régions, nous comparons deux régions qui sont situées aux extrémités opposées du spectre : Prescott-Russell et Hamilton en Ontario. Plusieurs CLOSM ressemblent à l'une de ces communautés, mais plusieurs autres se situent dans l'intermédiaire. En raison de leurs caractéristiques contrastées, ces deux communautés doivent relever des défis très différents en ce qui a trait à l'intégration des immigrants et la promotion de la vitalité des CLOSM.

Région de Prescott-Russell

La population francophone de cette région constitue environ 68 pour cent de la population francophone totale de l'Ontario et 85 pour cent du total régional. L'immigration a eu peu d'influence sur la population francophone de la région. Cette région n'a reçu aucun immigrant francophone. Environ 1 pour cent des francophones de la région sont nés à l'extérieur du Canada comparativement à 12 pour cent pour les anglophones. Dix-sept pour cent de la population francophone vient du reste du Canada, dont 84 pour cent du Québec. La proportion de la population active utilisant fréquemment le français au travail est élevée par rapport à d'autres régions au Canada – 96 pour cent de la population francophone de la région utilise fréquemment le français au travail.

Région d'Hamilton

La population d'Hamilton compte 1,5 pour cent du total des francophones de l'Ontario et un petit pourcentage de la population régionale (2 pour cent). Les immigrants constituent une proportion importante de la population francophone de la région. Près d'un francophone sur trois de la région est né à l'extérieur du Canada. Environ 7 pour cent sont arrivés au cours des cinq dernières années. Environ trois immigrants francophones sur quatre viennent du Québec. Contrairement à Prescott-Russell, la proportion des francophones d'Hamilton qui utilisent fréquemment le français au travail est beaucoup moindre, soit 31 pour cent.

Source : <http://www.rdee.ca/statistique/fr/> – extrait le 8 février 2011.

4. Le processus d'immigration

Au Canada, l'immigration est un domaine de compétence partagé entre le gouvernement fédéral, les provinces et territoires. Des ententes fédérales, provinciales et territoriales documentent la profondeur et l'étendue des responsabilités qui incombent à chaque province et territoire. Le Québec a été la première province à signer, en 1991, un accord spécial avec le gouvernement fédéral, à ce jour encore l'accord le plus exhaustif, qui confère au Québec l'entière responsabilité de diverses composantes du processus d'immigration. Le gouvernement fédéral conserve la responsabilité de fixer les objectifs annuels en matière d'immigration, de définir les catégories d'admission des immigrants et de mettre en application la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*. Au cours de la dernière décennie, d'autres provinces, comme le Manitoba (1996), la Colombie-Britannique (1998), l'Ontario (2005) et l'Alberta (2007), ont également signé des accords spéciaux et participé au processus d'immigration en effectuant le recrutement et la sélection des immigrants en fonction des besoins locaux en matière d'emploi et en assurant la gestion des services d'établissement et d'intégration.¹³

Comme indiqué précédemment, les CLOSM n'ont pas reçu de grands nombres d'immigrants de langue officielle minoritaire. Au cours de la dernière décennie, le fédéral a travaillé avec plusieurs provinces et territoires à l'élaboration d'un cadre favorisant l'immigration dans les communautés minoritaires. Ainsi, la promotion de l'immigration et l'accueil des immigrants de langue officielle minoritaire au Canada, et plus particulièrement dans les CLOSM, sont encore des activités relativement nouvelles.

Plusieurs initiatives ont été mises en œuvre en vue d'augmenter le nombre d'immigrants francophones de l'extérieur du Québec. En 2006, le gouvernement fédéral a lancé un plan stratégique pour promouvoir l'immigration vers les communautés francophones minoritaires. Le plan établit des objectifs visant à augmenter le nombre d'immigrants francophones pour chaque année d'ici 2020. Il reconnaît également la nécessité d'accorder une priorité élevée à l'intégration, au maintien en place et à l'établissement des immigrants francophones dans les communautés francophones. Les communautés minoritaires sont de plus en plus accueillantes pour les immigrants. Cependant, l'intégration économique, comme c'est généralement le cas pour les nouveaux arrivants, est difficile, et elle l'est plus encore pour les CLOSM qui commencent à participer davantage au recrutement des immigrants et à la mise en place et à la prestation de services d'établissement et d'intégration.

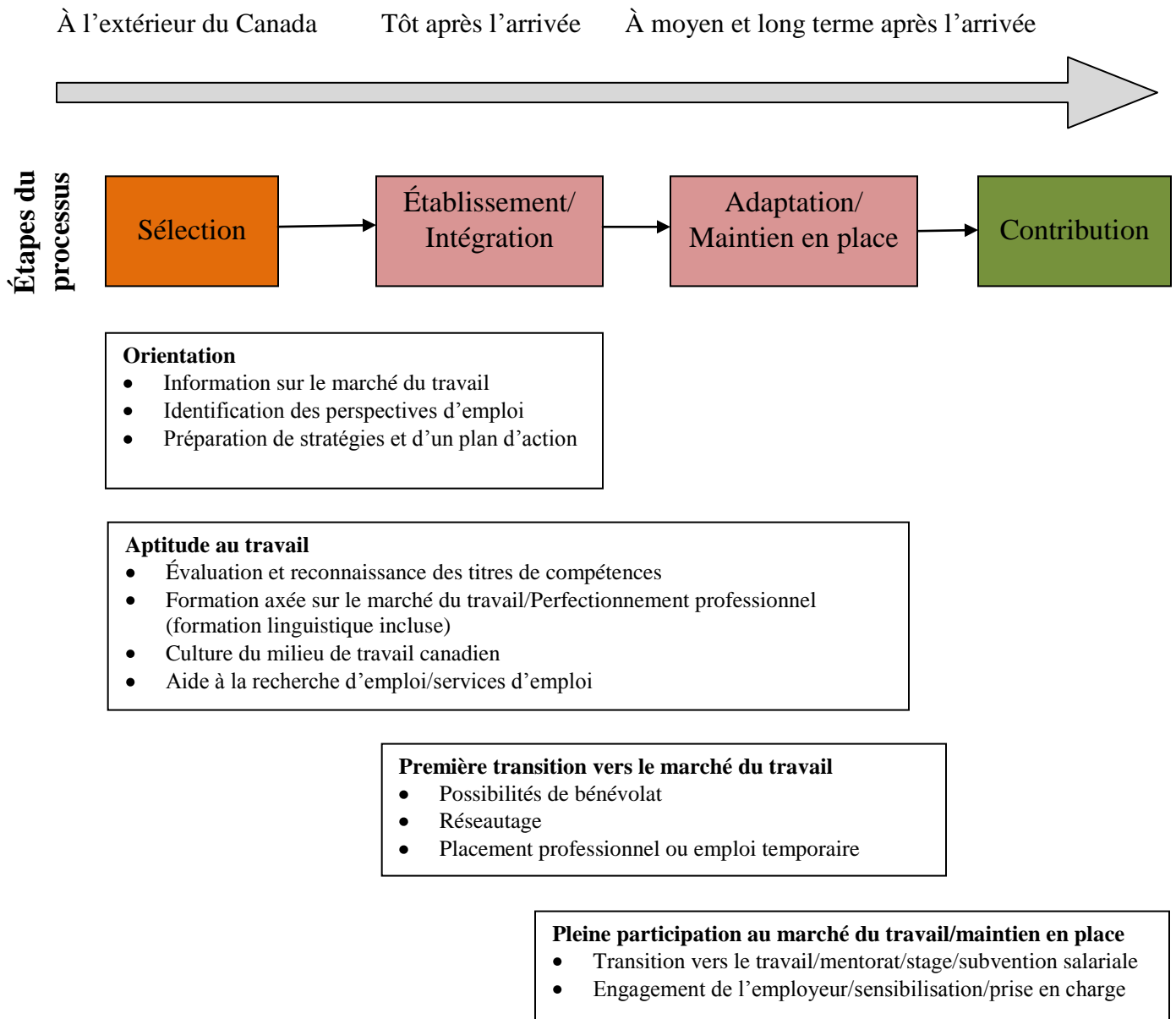
La figure 3.1 définit les étapes clés du processus de l'immigration pour la plupart des immigrants. Il ne s'agit pas exactement d'un processus linéaire parce que certaines étapes peuvent se chevaucher (p. ex., le processus d'adaptation se poursuit alors que la participation à la communauté commence). À chaque étape, les immigrants peuvent faire face à des difficultés et avoir besoin de soutien ou de services afin de poursuivre le processus avec succès. Les administrations du fédéral, des provinces et des territoires, les agences d'aide aux immigrants et d'autres fournisseurs de services offrent de l'information et des services afin de répondre aux

¹³ En 2008, l'administration fédérale a procédé à la refonte de sa gamme de programmes (Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC), Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants (PEAI) et Programme d'accueil) en un seul programme pouvant offrir un ensemble de services de soutien. Cinq volets d'activités ont été définis : évaluation des besoins et aiguillage, services d'information et de sensibilisation, perfectionnement des connaissances linguistiques et des compétences, services d'emploi, liens avec la collectivité et services de soutien.

besoins des immigrants en matière d'établissement et d'intégration. La figure 3.1 présente également les services offerts aux nouveaux arrivants à diverses étapes de transition vers le marché du travail de manière à faciliter leur parcours vers une pleine participation à leur communauté d'accueil. Les données obtenues grâce à l'analyse bibliographique et aux entrevues en profondeur ont révélé que la majorité des services d'établissement et d'intégration ciblent l'ensemble de la population immigrée. Certaines provinces ont mis au point des services destinés à certains groupes ethniques, en particulier dans les régions où le nombre de membres de groupes ethniques est important. Par exemple, dans la région métropolitaine de Vancouver, les agences d'aide aux immigrants offrent des services d'établissement dans la langue maternelle des participants, p. ex. le cantonnais, le mandarin et le pendjabi. En général, toutefois, les services d'établissement et d'intégration destinés aux immigrants de langue officielle minoritaire (en particulier en ce qui concerne l'emploi) ne sont pas aussi complets. En outre, la plupart des services élaborés et mis en œuvre à l'intention des immigrants de langue officielle minoritaire se concentrent principalement sur les premières étapes du processus d'immigration.

Les services d'établissement et d'intégration bénéficient d'un soutien de longue date, mais à l'heure actuelle, en raison plus particulièrement de la baisse de la performance économique des immigrants récents, l'accent est davantage mis sur le soutien et les services d'employabilité, en ce qui a trait aux types, à la structure et à la qualité des services.

Figure 3.1 : Le processus d'immigration



5. Défis de l'intégration

Le Canada a reconnu l'importance des immigrants de langue officielle minoritaire pour les CLOSM ainsi que pour la main-d'œuvre et l'économie canadiennes. Une main-d'œuvre qualifiée et bilingue constitue un atout pour la croissance économique future du Canada, car elle offre au Canada l'accès à deux des principales langues de l'économie mondiale. Le bilinguisme peut ouvrir la voie à de nouveaux emplois et de nouvelles occasions d'affaires au Canada et à l'étranger.

De nouvelles possibilités se présentent également aux immigrants de langue officielle minoritaire qui s'installent au Canada. Un bénéficiaire du Fonds d'habilitation d'une province de l'Ouest a déclaré que les immigrants francophones considèrent comme intéressante la possibilité de vivre dans un environnement bilingue : ils ont la possibilité d'apprendre l'anglais, leurs enfants peuvent encore être scolarisés en français et devenir bilingues et ils ont accès à un patrimoine culturel plus vaste. Dans certaines parties du pays, ils peuvent vivre, travailler et se divertir dans les deux langues officielles.

Toutefois, le passage à un nouveau pays et l'adaptation à un nouvel environnement présentent des défis. Plusieurs personnes interrogées ont affirmé que l'intégration économique est une première étape nécessaire avant que l'intégration aux autres dimensions de la vie puisse être pleinement réalisée. Ils ont également confirmé qu'il est plus facile de s'intégrer quand on a un emploi ou de l'argent et qu'on commence à se construire un réseau dans son pays d'accueil. Bien que les divers obstacles à l'intégration économique des immigrants fassent l'objet d'une documentation importante, on ne peut en dire autant pour les difficultés particulières auxquelles se heurtent les immigrants de langue officielle minoritaire. La documentation sur le sujet se fait rare, mais celle qui existe de même que les personnes interrogées dans le cadre de cette étude indiquent que les difficultés sont similaires à celles éprouvées par les autres immigrants.

Nous faisons état ci-dessous de quelques-unes des principales difficultés qui se dégagent de l'analyse bibliographique et des entrevues à propos de l'intégration économique des immigrants de langue officielle minoritaire dans les CLOSM et des communautés qui les accueillent et les aident à s'établir et à s'intégrer. Bien que nombre de ces difficultés soient partagées par l'ensemble de la population des immigrants, nous avons tenté de préciser celles qui étaient propres aux immigrants de langue officielle minoritaire.

DIFFICULTÉS RELATIVES À L'INTÉGRATION ÉCONOMIQUE DES IMMIGRANTS DE MINORITÉ LINGUISTIQUE DANS LES CLOSM

Information disponible à l'étape de la sélection. Les nouveaux arrivants ont besoin de renseignements précis et pertinents sur ce qui les attend au Canada, en particulier pendant la phase de sélection. Plusieurs personnes interrogées ont souligné que les immigrants ne sont souvent pas suffisamment informés des conditions qui prévalent au Canada, en particulier en ce qui concerne les caractéristiques du marché du travail et de la culture du milieu de travail. Par exemple, les immigrants qualifiés peuvent ne pas être conscients du fait que, même s'ils sont admis en vertu d'un système de points qui reconnaît leurs titres de compétences, ces mêmes titres de compétences ne seront pas nécessairement reconnus par le marché du travail. Les immigrants

de langue officielle minoritaire en particulier peuvent croire qu'ils pourront vivre et travailler dans la langue officielle de leur choix, mais en fait cela n'est possible que dans certaines régions et pour certaines professions — dans la plupart des cas, ils devront maîtriser la langue de la majorité. En général, les immigrants ont besoin de renseignements plus précis afin d'avoir des attentes plus réalistes et une meilleure compréhension des possibilités et des défis qui se présenteront, et ainsi être en mesure de prendre des décisions éclairées et être mieux outillés pour intégrer le marché du travail une fois arrivés.

Services en français hors Québec. L'intégration est particulièrement difficile pour ceux dont la première langue officielle est une langue minoritaire. Plusieurs personnes interrogées ont souligné l'importance d'un premier contact en français, d'informer les immigrants de l'existence d'une communauté francophone et de leur fournir des services d'établissement de base en français. Pourtant, dans de nombreuses CLOSM, le nombre absolu d'immigrants francophones est faible, et par conséquent les ressources et services offerts en français peuvent être rares. On peut y retrouver des organismes francophones qui offrent des services en français, mais la plupart de ces derniers n'ont pas le mandat d'offrir aux immigrants des services d'accueil, d'établissement et d'intégration. Par exemple, à Vancouver, ÉducaCentre offre un éventail de cours aux francophones, notamment en matière de formation professionnelle et de formation linguistique, ainsi que d'autres activités, mais ses services ciblent l'ensemble des francophones et pas seulement les nouveaux arrivants. Les services d'établissement et d'intégration dans la langue minoritaire sont en nombre croissant, mais les disparités régionales sont importantes et les services s'adressent principalement aux immigrants qui en sont aux premiers stades du processus d'immigration.

La langue peut constituer un obstacle pour les immigrants francophones en situation minoritaire puisque plus de services sont offerts en anglais et qu'il arrive qu'en cas de manque de services en français, les immigrants soient dirigés vers des fournisseurs de services en anglais. Les immigrants francophones qui comptent sur les services fournis en anglais peuvent non seulement perdre contact avec la communauté francophone locale, mais aussi subir le ralentissement de leur intégration économique. Les immigrants francophones peuvent mieux s'exprimer dans leur propre langue, ce qui entraîne une communication plus ouverte avec les fournisseurs de services, une réponse plus rapide et plus satisfaisante à leurs besoins et une meilleure transition entre les divers services. Ainsi, il est essentiel de disposer de services fournis en français par des organismes francophones pour accélérer l'intégration au marché du travail ainsi que l'intégration sociale.

Services en anglais au Québec. D'après l'entrevue réalisée auprès du représentant du Québec, la province manque de services d'établissement conçus pour les immigrants anglophones. On s'attend à ce que les immigrants s'intègrent rapidement au milieu francophone.

Accès à l'information. Le manque de connaissances en regard des services offerts en langue minoritaire a aussi son importance. Souvent, les nouveaux arrivants connaissent mal les divers services offerts en réponse à leurs besoins particuliers et la manière d'y accéder dans le but de s'intégrer plus rapidement à leurs communautés. De nombreux immigrants se sentent dépassés quand ils arrivent au Canada. Les lois, les services et la culture diffèrent de ceux de leur pays d'origine. Ils ne savent pas à qui s'adresser pour obtenir des renseignements et des services et se fient souvent au bouche-à-oreille. Ce manque de connaissances peut s'avérer particulièrement problématique lorsque les services ne sont pas bien intégrés et sont offerts par de multiples

fournisseurs. Les services dans la langue de la majorité sont souvent mieux intégrés et donc plus visibles, même dans les régions où des services comparables dans la langue de la minorité sont offerts. Pour répondre à ce besoin, des provinces comme le Nouveau-Brunswick, l'Ontario et le Manitoba ont eu recours à un modèle à guichet unique mis en œuvre par des organismes francophones et permettant aux immigrants de langue officielle minoritaire d'accéder à des services d'établissement et d'intégration d'une manière coordonnée et intégrée. Toutefois, certains de ces programmes ne sont pas complets au regard de l'établissement et de l'intégration et ne comportent pas une aide à l'emploi.

Accès au marché du travail. Tout comme le reste des immigrants, les immigrants des minorités de langue officielle connaissent aussi des difficultés en matière d'intégration au marché du travail. Les personnes interrogées ainsi que la documentation conviennent largement que les immigrants doivent parvenir à obtenir un emploi et un chèque de paye réguliers avant de prétendre à une intégration sociale et culturelle et à une contribution à la communauté. Les personnes interrogées ont confirmé quels étaient les principaux obstacles à la participation au marché du travail identifiés dans la documentation, notamment :

- *Alphabétisation et compétences essentielles au travail.* Des recherches ont indiqué que les immigrants, en général, constituent un groupe qui a d'importants besoins en matière d'alphabétisation et d'acquisition de compétences essentielles. Les résultats de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIIA) indiquent qu'une forte proportion des personnes nées à l'étranger ont un faible niveau d'alphabétisation comparativement aux personnes nées au Canada. En outre, on a constaté que l'alphabétisation est un facteur important pour expliquer l'écart entre les gains du travail des nouveaux immigrants et ceux des Canadiens nés au pays. Les déficits sur le plan des capacités de lecture et d'écriture prévalent particulièrement chez les immigrants francophones récents comparativement aux immigrants anglophones, car un pourcentage disproportionnellement élevé de francophones sont des réfugiés (dont beaucoup d'origine africaine) ou proviennent de la catégorie réunification des familles. Un des spécialistes interrogés a insisté sur la question préoccupante du taux de chômage élevé chez les jeunes hommes immigrants d'expression française, en particulier à Toronto et dans d'autres grands centres urbains.

À certains égards, le concept d'alphabétisation défini par l'EIIA peut mener à des comparaisons injustes. Par exemple, les immigrants récents sont testés dans leur langue seconde, tandis que les Canadiens nés au pays sont testés dans leur langue maternelle. Dans ce genre de comparaison, l'alphabétisation peut être confondue avec la compréhension en langue seconde. Il y a vraisemblablement deux types d'apprenants d'une langue seconde :

- a) Ceux qui sont relativement très instruits et alphabètes dans leur langue maternelle, mais possiblement moins en mesure d'utiliser leurs compétences dans une langue seconde. L'ampleur de l'écart entre le niveau d'alphabétisation en langue maternelle et le niveau d'alphabétisation évalué en langue seconde peut varier selon le niveau de maîtrise de la langue seconde.
- b) Ceux qui dont le niveau d'alphabétisation dans leur langue maternelle est peu élevé (généralement en raison d'un faible niveau de scolarité) et qui présentent

donc de nombreuses caractéristiques des natifs apprenants de la langue maternelle, et doivent en plus apprendre une langue seconde.

Les deux types d'apprenants — en particulier le premier — indiquent qu'il y a peut-être lieu de distinguer la connaissance de la langue et le niveau d'alphabétisation, ce qui complique le choix de la combinaison de formation linguistique et d'alphabétisation qui devrait être offerte dans le but de faciliter la transition au marché du travail. Pour les Canadiens de naissance, l'alphabétisation axée sur le marché du travail fait l'objet de tests — et la formation est de plus en plus dispensée — dans le contexte du cadre des compétences essentielles au travail de RHDCC. Le cadre des compétences essentielles énumère neuf compétences essentielles : lecture de textes, utilisation de documents, rédaction, communication verbale, calcul, travail d'équipe, capacité de raisonnement, informatique et formation continue. Jusqu'à présent, l'application du cadre des compétences essentielles au contexte de l'alphabétisation des immigrants a été limitée.

- *Connaissance de la langue de la majorité.* Le fait de ne pas être en mesure de s'exprimer dans la langue de la majorité entrave la capacité des immigrants à s'intégrer au marché du travail. Dans la plupart des provinces et territoires, les perspectives d'emploi dans la langue minoritaire sont limitées et ne peuvent suffire au nombre d'immigrants de langue officielle minoritaire (ce qui n'est pas le cas pour certains autres groupes d'immigrants ethnolinguistiques plus nombreux). De nombreux immigrants francophones se concentrent sur l'acquisition de compétences dans leur préparation au travail, mais ils se rendent vite compte qu'à l'extérieur du Québec, ils ont besoin d'acquérir des compétences linguistiques en anglais en vue d'appliquer leurs compétences nouvellement acquises sur le marché du travail. Dans ce contexte, l'acquisition de connaissances en langue anglaise peut être considérée comme une compétence professionnelle. Dans certaines régions et certains secteurs, le bilinguisme et le multilinguisme peuvent constituer un atout important sur le marché du travail. Les cours d'anglais sont largement offerts, mais dans la plupart des cas par des établissements anglophones. Pour les immigrants de langue minoritaire, la nécessité d'apprendre la langue de la majorité avant d'avoir maîtrisé celle de la minorité peut constituer un obstacle. Bien que jusqu'à présent CIC subventionne l'enseignement dans une seule langue officielle, il défend de plus en plus le principe d'une formation professionnelle dans la première langue officielle des nouveaux arrivants et d'une formation linguistique de base dans l'autre langue, pour ceux qui en ont besoin.
- *Reconnaissance des titres de compétences obtenus à l'étranger.* Tant la littérature que les personnes interrogées ont accordé, outre la nécessité de connaître la langue de la majorité, une priorité à la reconnaissance des titres de compétences obtenus à l'étranger. Il s'agit d'un défi majeur dans le cas de nombreuses professions. Nombre d'immigrants très qualifiés sont prêts à travailler, mais leurs titres de compétences ne sont pas reconnus et il arrive souvent qu'ils ne puissent pas travailler dans leur domaine d'expertise. Plusieurs personnes interrogées ont témoigné d'immigrants qui avaient perdu courage durant l'attente de la reconnaissance de leurs titres de compétences. Le gouvernement, par l'entremise du Bureau d'orientation relatif aux

titres de compétences étrangers, continue de faire des progrès pour répondre à cette importante préoccupation.

- *Manque d'expérience de travail au Canada.* Pour tous les immigrants, le manque d'expérience de travail au Canada est problématique. « Où puis-je l'acquérir? » Les immigrants disent ne pas avoir les contacts nécessaires pour décrocher un emploi au Canada.¹⁴ Le problème est aggravé par le fait que les points d'entrée du marché du travail sont souvent des emplois peu rémunérés qui n'ont souvent rien à voir avec les domaines d'expertise des immigrants. Il peut être difficile de tirer parti de ce genre d'expérience de travail pour obtenir des emplois qualifiés correspondant à ses compétences professionnelles.
- *Attitudes des employeurs.* La tendance à éviter l'embauche d'immigrants est très répandue parmi les employeurs. Dans certains cas, un curriculum vitae provenant d'un candidat dont le nom a une consonance « étrangère » suscitera moins d'intérêt chez les employeurs qu'un curriculum vitae identique portant un nom plus « canadien » (Oreopoulos, 2009). Les personnes interrogées ont expliqué qu'il arrive souvent que les employeurs ne voient pas les avantages associés à l'embauche d'un immigrant, en particulier un candidat bilingue, et se méfient des titres de compétences et de l'expérience de travail obtenus à l'étranger puisqu'ils ne savent pas comment les évaluer.

Autres besoins relatifs à l'établissement. Les immigrants doivent être dirigés vers les services d'aide à l'emploi, mais aussi vers d'autres services d'établissement, en particulier les services qui sont à proximité, facile d'accès, et de préférence fournis en français. Ces besoins ont trait au logement, aux services de santé et aux services d'éducation des enfants, et les aident à s'établir et à s'intégrer à la communauté afin d'avancer. Les immigrants doivent également créer des liens avec la communauté locale, à défaut de quoi ils peuvent se sentir isolés et souffrir d'une « perte d'identité ». Parmi les principaux défis à surmonter, on dénote notamment :

- *Le logement.* Le coût élevé du logement, en particulier à Vancouver et à Toronto, où de nombreux immigrants se sont installés, a été mentionné à plusieurs reprises dans la majorité des entrevues comme étant un obstacle majeur à l'intégration. Une personne interrogée a déclaré qu'il est difficile de se concentrer sur la recherche d'un emploi quand on est préoccupé par le besoin d'un logement.
- *Le transport.* Dans le cas des immigrants qui s'installent dans une zone rurale et qui ne possèdent pas un permis de conduire ou les fonds nécessaires à l'achat d'un véhicule, il devient difficile de se déplacer puisque le transport en commun dans les zones rurales est généralement limité, sinon inexistant. Dans les zones urbaines, le coût du transport public est élevé. Le coût d'une carte d'autobus mensuelle dans la région métropolitaine de Vancouver varie de 81 \$ à 151 \$. Un moyen de transport est essentiel à la recherche d'emploi.
- *Les valeurs et les coutumes.* Il est plus difficile pour les immigrants de s'adapter à la culture canadienne ou d'être acceptés dans la communauté s'ils ne se familiarisent

¹⁴ La citation est tirée d'une étude inédite de la SRSA sur le Programme d'emploi pour les immigrants de la Colombie-Britannique.

pas avec les valeurs et les coutumes canadiennes, et en particulier la culture francophone.

Régionalisation. La plupart des immigrants des minorités de langue officielle, tout comme d'autres immigrants, s'installent dans des zones urbaines où les services d'établissement et d'intégration sont le plus facilement accessibles, même dans la langue de la minorité. Les communautés rurales reçoivent peu d'immigrants, et n'ont souvent pas la capacité d'offrir des services d'établissement et d'intégration en français (ou même en anglais) aux nouveaux arrivants. Une personne interrogée a mentionné que même si les immigrants s'installent d'abord dans une zone rurale, ils la quittent souvent au profit d'autres régions qui offrent de meilleures possibilités économiques.

Réfugiés. Contrairement aux autres immigrants, les réfugiés ne choisissent pas toujours de s'établir au Canada. Comparativement aux immigrants des autres catégories d'admission, ils constituent un groupe très vulnérable. Les immigrants des minorités de langue officielle sont semblables, et comme les autres réfugiés, peuvent avoir un long processus d'intégration et avoir besoin d'un soutien plus intensif, qui n'est pas toujours offert.¹⁵ Comme il a été mentionné précédemment, le pourcentage de réfugiés dans la population des immigrants francophones en situation minoritaire est relativement plus élevé que le pourcentage dans la population totale des immigrants.

Ressources. Les personnes interrogées ont indiqué que le manque d'un financement stable à long terme limite le développement et la prestation de services nécessaires à l'établissement et à l'intégration des immigrants de langue officielle minoritaire. Des exemples d'interruption du financement des programmes nécessaires (selon les personnes interrogées) ont été fournis. Par exemple, en Colombie-Britannique, quatre des cinq centres d'emploi offrant des services aux francophones seront fermés cette année. En outre, la mise en œuvre de services destinés à un petit nombre peut être coûteuse et non rentable.

DÉFIS POUR LES COMMUNAUTÉS QUI REÇOIVENT ET SOUTIENNENT L'ÉTABLISSEMENT D'IMMIGRANTS DE MINORITÉ LINGUISTIQUE

Capacité de la communauté. Le niveau de préparation nécessaire à l'accueil de nouveaux arrivants varie selon les communautés. Il est essentiel d'offrir des services d'établissement et d'intégration adéquats aux immigrants qui ont été recrutés par les communautés.

- *Expérience.* La plupart des services d'établissement et d'intégration ont été fournis par des organismes anglophones; récemment des organismes francophones ont commencé à offrir ces services dans la langue de la minorité. Par rapport aux organismes anglophones, les organismes francophones ont moins d'expérience, mais continuent d'améliorer la prestation de leurs services.

¹⁵ Les réfugiés pris en charge par le gouvernement sont desservis par le Programme d'aide au rétablissement de CIC durant leur première année au Canada. Ce programme offre une aide financière versée mensuellement, une réception d'accueil dans la langue maternelle des réfugiés au cours des premières semaines suivant leur arrivée et un logement temporaire. Les réfugiés ont aussi accès à tous les services d'établissement et d'intégration offerts dans leur région à l'ensemble de la population immigrante.

- *Effet de levier.* Plusieurs CLOSM n'ont toujours pas la capacité de recruter, recevoir et intégrer de nouveaux arrivants. Des initiatives telles que le Fonds d'habilitation ont soutenu le développement de réseaux et de partenariats, mais l'élaboration de programmes qui offrent directement des services aux particuliers ou aux communautés peut nécessiter l'obtention de fonds supplémentaires provenant d'autres sources.

Sensibilisation. Les défis que pose l'intégration varient fortement selon la capacité de la communauté de faire en sorte que les immigrants se sentent les bienvenus. Les immigrants peuvent aboutir dans une région, mais rien ne les empêche de se déplacer vers une autre province ou territoire, ou même hors du pays si de meilleures occasions se présentent. Cela dépend, en plus de l'intégration économique qui est essentielle au maintien des immigrants dans la région, de l'accueil réservé par la communauté. Divers rapports et plusieurs personnes interrogées indiquent qu'il reste encore beaucoup à faire avant que les communautés deviennent plus ouvertes aux nouveaux arrivants. L'intégration est un processus qui opère dans les deux sens. La communauté d'accueil et les nouveaux arrivants ont tous deux besoin de ressources et d'information pour augmenter la sensibilisation culturelle et l'acceptation de la diversité. La communauté, y compris les organismes francophones, les groupes d'employeurs et les municipalités, peut jouer un rôle clé dans la mise en œuvre de stratégies visant à créer et à soutenir des communautés au sein desquelles les immigrants francophones se sentent à l'aise et en mesure de contribuer.

6. Principes directeurs

Nombreux services d'établissement et d'intégration ciblant les immigrants des minorités de langue officielle sont relativement nouveaux et ont été mis en œuvre ces dernières années. Par exemple, un représentant du Nouveau-Brunswick a déclaré que beaucoup de nouveaux services destinés aux immigrants d'expression française sont en développement et qu'il est trop tôt pour évaluer ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. Cet énoncé a été repris par d'autres provinces, ainsi que par des spécialistes des politiques.

Bien que nous n'ayons pas réussi à recenser un ensemble des meilleures pratiques dans le sens strict du terme — à savoir des pratiques évaluées et avérées efficaces dans la production des résultats escomptés — nous avons pu dégager de la littérature et des entrevues un certain nombre de principes directeurs permettant d'éclairer la sélection de concepts qui méritent une étude plus approfondie.

ACTIVITÉS EN AMONT

Les activités en amont — c'est-à-dire les activités qui forment un cadre permettant de faciliter l'élaboration et la prestation de services — contribuent à aider les communautés à se préparer et à s'orienter vers le lancement de programmes ou de projets.

Politiques et programmes

- Des politiques d'immigration actives, ciblées et coordonnées sont indispensables à l'établissement d'un cadre permettant aux intervenants multisectoriels de collaborer en vue d'atteindre des objectifs communs.

Partenariats

- La plupart des personnes interrogées ont mentionné le besoin d'établir des partenariats ouverts et collaboratifs visant à l'élaboration de projets communautaires. Les partenariats doivent faire appel à tous les paliers de gouvernement, et aux intervenants locaux, multisectoriels et provinciaux, y compris les communautés francophones hors Québec et les anglophones du Québec. Plusieurs personnes interrogées ont également mentionné la nécessité d'une participation accrue des provinces afin d'assurer l'harmonisation des stratégies locales avec les intérêts des gouvernements des provinces et des territoires.
- Les initiatives horizontales comme le Fonds d'habilitation, le Comité directeur des communautés francophones en situation minoritaire de Citoyenneté et Immigration Canada et le Réseau pancanadien des coordonnateurs provinciaux et territoriaux responsables de l'immigration francophone jouent un rôle crucial en soutenant les processus de consultation qui permettent d'identifier les priorités, les partenariats formés et les services mis au point et livrés.
- Les employeurs jouent un rôle clé dans l'intégration économique des immigrants des minorités de langue officielle et des immigrants en général. Plusieurs personnes interrogées étaient d'avis que ce secteur est celui qui nécessite le plus d'attention. Les

employeurs doivent participer davantage à toutes les étapes du processus d'immigration, y compris avant l'arrivée, et ils commencent à le faire.

Engagement communautaire

- Les communautés sont des acteurs clés de l'intégration des immigrants. Dans l'élaboration des politiques et des programmes, il faut mettre l'accent sur l'environnement local, recenser les services existants et mettre sur pied de nouveaux services qui, conjointement, prennent en compte les besoins des immigrants des minorités de langue officielle et la demande locale en matière de main-d'œuvre afin de mieux appairer les immigrants et les besoins de la communauté.
- Les communautés doivent avoir la capacité de recevoir et de favoriser l'établissement des immigrants de manière à accroître la probabilité d'une intégration réussie des immigrants. Ceci suppose qu'il faut davantage sensibiliser les communautés d'accueil et les employeurs potentiels aux avantages potentiels de l'immigration pour la vitalité des CLOSM afin d'aider les communautés à devenir encore plus accueillantes et ouvertes. L'intégration est un processus bidirectionnel. Les nouveaux arrivants doivent aussi s'engager et contribuer à accroître la sensibilisation des communautés d'accueil afin de favoriser une plus large participation économique, sociale et culturelle des immigrants aux communautés. Des événements spéciaux ou « dialogues » à l'appui de la sensibilisation interculturelle de la communauté d'accueil et des nouveaux arrivants permettraient de favoriser ces interactions essentielles.

Conception des programmes

- Bien que l'on puisse privilégier la conception d'outils et de modèles de programme complets ayant une vaste portée, une approche universelle aux communautés de langue minoritaire ne prend pas en compte la diversité de la population, des communautés et des besoins locaux particuliers. Le développement de programmes doit tenir compte de cette diversité et des modèles plus larges devraient avoir la capacité d'inclure des ajustements qui les rendent pratiques et pertinents au plan local, là où d'autres politiques comme la politique sur le marché du travail se croisent.
- Les modèles de programme doivent tenir compte des catégories d'admission des immigrants, car cela affecte le temps nécessaire à l'intégration économique et le type de soutien et de services requis. Par exemple, une personne ou une famille admise au Canada en tant que réfugiée peut avoir plus de difficulté à s'intégrer et à pénétrer le marché du travail qu'une personne admise dans la catégorie économique.
- Bien que le présent rapport de recherche porte sur l'intégration économique, la littérature et les personnes interrogées indiquent que les services devraient être holistiques et intégrés globalement aux réseaux caractéristiques des CLOSM, et aussi être liés aux réseaux plus généraux qui offrent de services aux immigrants. Bon nombre des projets récents au sein des CLOSM sont orientés vers une large intégration sociale et pas seulement vers l'emploi.
- Les services d'établissement et d'intégration destinés aux immigrants sont offerts et accessibles principalement dans la langue de la majorité. Toutefois, ils ne sont pas

toujours assez souples pour répondre aux besoins particuliers des immigrants de langue officielle minoritaire. Adapter les programmes conçus pour la population immigrante en général peut exiger l'élaboration de différentes approches pour les immigrants des minorités de langue officielle qui ne sont pas pris en charge par les services dans la langue de la majorité. Il est possible que les programmes qui offrent des services conçus pour répondre aux besoins des immigrants des minorités de langue officielle soient sous-utilisés. Par exemple, une personne interrogée a indiqué que les organismes d'établissement financés par la province peuvent percevoir les autres fournisseurs de services comme des concurrents et qu'il est peu probable qu'ils s'échangent des participants même si ces derniers sont mieux servis par l'autre organisme, car cela signifierait une perte de revenu. Un financement ou des incitations à encourager des partenariats de collaboration permettraient de garder les activités de soutien et les services axés sur le client.

- Il faut fournir un soutien et des services aux immigrants le plus tôt possible au cours du processus d'immigration afin d'accélérer le processus d'intégration et d'établissement.

ACTIVITÉS EN AVAL

Les activités en aval ont trait à la mise en œuvre de programmes et de services. Les principes directeurs dans le cadre de ces activités comprennent :

Prestation des services

- Les services d'établissement et d'intégration doivent tenir compte de la manière dont les services sont rendus et des responsables de leur prestation. En général, on souhaite que les services soient offerts dans la langue de la minorité, par des institutions communautaires de langue officielle minoritaire afin d'établir la confiance, de déceler et de répondre aux besoins réels et d'établir des liens entre les immigrants et la communauté francophone pour qu'ils s'intègrent aux réseaux francophones.
- La nécessité d'une prestation intégrée des services a été soulignée — par exemple, par l'utilisation d'approches administratives telles que les centres à guichet unique pour offrir un large éventail de services d'intégration institutionnelle et communautaire et de services d'établissement à partir d'un point d'accès unique coordonné dans la langue de la minorité. Cela faciliterait l'intégration économique aux communautés francophones en situation minoritaire, en plus d'offrir des possibilités de préservation de la culture, de renforcement du capital social et d'un sentiment d'appartenance et de fournir un service de ressources pour les membres des communautés. Cela offre également une occasion de maximiser la gamme de services sans doublages inutiles.
- La plupart des personnes interrogées ont mentionné avoir besoin de s'appuyer sur des outils et des modèles de programme existants en autant que possible, au lieu de définir de nouvelles initiatives à partir de rien.

Besoin de suivi et d'évaluation

- Le suivi et l'évaluation sont essentiels à la mise en œuvre réussie de projets de tout type, de même que l'évaluation de l'efficacité et le recensement des leçons apprises. Étant donné que de nombreux projets pour les immigrants des minorités de langue officielle en sont encore à un stade de développement précoce, il est possible de combler l'écart des savoirs dans les domaines hautement prioritaires, de contribuer à l'élaboration des modèles et de recenser les pratiques exemplaires.

Partage des connaissances

- La définition de pratiques efficaces, ainsi que leur mise en œuvre, est facilitée par l'échange de connaissances entre les multiples intervenants. De nombreux projets récents, dans le domaine de l'intégration économique des immigrants, pourraient tirer parti du partage des connaissances, tant au plan local que national, ce qui faciliterait la mise en commun de l'information, éviterait les doubles emplois, permettrait de partager les leçons apprises et les pratiques efficaces et, généralement, de mieux utiliser le temps et les ressources.

7. Programmes prometteurs

L'analyse bibliographique et l'analyse des entrevues menées auprès des différents destinataires et spécialistes du Fonds d'habilitation ont permis de définir cinq grands secteurs présentant des lacunes ou des besoins à haute priorité pour les immigrants de langue minoritaire dans les CLOSM. Chacun de ces secteurs est abordé ci-dessous en lien avec des programmes prometteurs destinés à faciliter l'intégration économique des immigrants de langue minoritaire. Les programmes dont l'applicabilité semble générale, plutôt que locale, ont été priorisés. Ont aussi été identifiés des projets qui pourraient renforcer et améliorer les modèles de programme à partir d'outils existants afin de les étoffer et d'en élargir la portée. Toutefois, dans de nombreux cas, il est possible que la portée soit limitée par les priorités, capacités et ressources des provinces. Il est aussi important de se rappeler que les différents groupes d'immigrants ont des besoins différents, c'est pourquoi des groupes cibles précis sont définis pour chaque projet proposé.

1) INFORMATION PLUS COMPLÈTE ET MEILLEURE PRÉPARATION AVANT L'ARRIVÉE

Certains projets menés à l'étranger visent à aider les immigrants à mieux préparer leur établissement et leur intégration le plus tôt possible. Le Projet canadien d'intégration des immigrants (PCII), géré par l'Association des collèges communautaires du Canada (ACCC), est une nouvelle initiative qui vise à aider les immigrants (principalement ceux de la catégorie d'admission des travailleurs qualifiés) à préparer leur intégration au marché du travail canadien tout en terminant les dernières étapes du processus d'immigration dans leur pays d'origine. Le programme offre des séances de groupe pour donner de l'information sur le marché du travail, du counseling individuel pour aider les immigrants à préparer et exécuter un plan d'action, et des outils en ligne qui fournissent, entre autres, les coordonnées des organismes canadiens qui facilitent le processus d'accréditation et d'intégration. Un rapport d'évaluation du PCII a été publié en novembre 2010. Des données non scientifiques suggèrent que les bénéficiaires de ces services s'intègrent plus rapidement à l'économie canadienne, et le programme est en cours d'expansion.

Toutefois, le PCII n'a pas de stratégie linguistique; il suit un modèle purement axé sur la demande et dessert certains pays d'origine précis en fonction du nombre d'immigrants qu'ils fournissent. Il assure une présence dans les trois principaux pays d'origine (l'Inde, la Chine et les Philippines) et a récemment ouvert un service européen à Londres, en Grande-Bretagne. En théorie, le PCII a la structure nécessaire pour répondre aux immigrants francophones, mais seulement dans la mesure où ils passent par les pays sources desservis par le programme.

En général, les stratégies visant les immigrants francophones ont adopté un modèle de recrutement actif. Plusieurs CLOSM cherchent à attirer des travailleurs temporaires ou des étudiants étrangers, selon le principe que les personnes les mieux équipées pour l'intégration économique (expérience de travail canadienne ou diplômes) peuvent être traitées assez rapidement dans le cadre des différents Programmes des candidats des provinces ou du nouveau programme Catégorie de l'expérience canadienne du fédéral.

D'autres projets déterminent d'abord les besoins du marché du travail dans les CLOSM, puis recherchent à l'étranger des candidats qui peuvent combler ces besoins. Par exemple, un protocole d'entente récemment intervenu entre le RDÉE Canada et *Espaces Emploi International Paris* (EEI Paris) permet à ces deux organisations de mettre en commun leurs compétences pour trouver des francophones qualifiés qui peuvent contribuer à combler les pénuries de main-d'œuvre des CLOSM. *Destination Canada* est devenu un forum pour les francophones (principalement de France et Belgique) intéressés par une réinstallation temporaire ou permanente au Canada. Ce projet fonctionne comme une foire de l'emploi, au cours de laquelle des présentations peuvent être données par du personnel de l'ambassade du Canada, des représentants des provinces et territoires et des employeurs potentiels. Certains participants peuvent recevoir des offres d'emploi suite à des demandes ou curriculum vitae présentés antérieurement, ou à des rencontres avec des employeurs lors de l'événement.

En général, en permettant aux employeurs de rencontrer et de sélectionner directement des immigrants potentiels, des programmes comme celui-là peuvent aboutir à de meilleurs résultats d'intégration que l'approche fédérale des travailleurs qualifiés. En effet, *Destination Canada* a été mentionné par la plupart des personnes interrogées comme étant un programme très efficace pour attirer des immigrants francophones, si bien qu'il pourrait être élargi à un plus large éventail de pays, en particulier en Afrique francophone. Certains ont également suggéré de cibler davantage les francophones bilingues qui seraient en mesure de s'intégrer plus rapidement (par exemple, de l'Île Maurice, du Cameroun et de la Tunisie).

Toutefois, plusieurs obstacles sont associés au recrutement direct d'immigrants en fonction de l'emploi, et non le moindre est le coût relativement élevé de modèles basés sur un salon de l'emploi, comme *Destination Canada*. Les offres d'emploi et les permis de travail doivent être approuvés et les accords et règlements internationaux doivent être respectés. Il est peu probable que le recrutement direct puisse parvenir à pallier les pénuries de compétences actuelles et imminentes dans les CLOSM. En outre, il n'est pas question d'abandonner le modèle de travailleur/capital humain qualifié du fédéral à la faveur d'un modèle basé sur la demande par profession, puisque la demande du marché du travail risque de fluctuer rapidement, entraînant la disparition ou la création de certains emplois.

Étant donné que la catégorie des travailleurs qualifiés à l'échelle fédérale demeurera vraisemblablement la plus importante source d'immigrants francophones qualifiés, quelles mesures peut-on prendre afin de mieux préparer les travailleurs qualifiés francophones au marché du travail et à la culture du milieu de travail au sein des CLOSM? La possibilité d'intégrer certains éléments du modèle du programme du PCII aux événements de *Destination Canada* pourrait être explorée. Ces événements attirent un nombre beaucoup plus élevé d'immigrants potentiels (jusqu'à 3 000 en quatre jours) que le nombre susceptible de se voir offrir un emploi immédiat. Ces sessions peuvent fournir une occasion d'évaluer la demande pour un instrument d'information parmi les personnes présentes déjà acceptées dans le cadre de la catégorie des travailleurs qualifiés. Un tel instrument pourrait être calqué sur le PCII et combler ainsi une lacune relative à la transmission d'informations aux immigrants francophones qualifiés. L'instrument pourrait offrir de l'information sur le marché du travail et les CLOSM, et peut-être incorporer des éléments des ressources d'information existantes sur les CLOSM.

Par exemple, un portail en ligne créé par *Le conseil de développement économique des municipalités bilingues du Manitoba* (CDEM) avec la collaboration de l'*Association des*

Municipalités Bilingues du Manitoba (AMBM) offre des renseignements sur toutes les communautés bilingues du Manitoba. Le site *Direction Manitoba* de l'AMBM rassemble les profils des communautés, les services offerts dans chaque communauté et les possibilités d'emploi.

La possibilité d'offrir un instrument d'information sur les CLOSM dans le cadre d'événements prévus comme *Destination Canada* pourrait être étudiée. Certains éléments du PCII, comme le counseling individuel, s'insèrent peut-être moins bien dans ce contexte et des solutions en ligne devraient être envisagées. D'autres démarches auprès des informateurs clés seraient probablement nécessaires pour mieux évaluer ces possibilités.

2) MEILLEURE INTÉGRATION DES SERVICES, Y COMPRIS LA LIAISON AVEC LES EMPLOYEURS

Les CLOSM font de grands progrès en vue de l'amélioration des centres d'accueil et des services d'établissement (plusieurs exemples ont été fournis au cours des entretiens), mais la vraie difficulté reste la transition vers l'emploi. Les services d'emploi en français (ou en anglais au Québec) sont souvent embryonnaires et sous-financés, comparativement aux services offerts dans la langue de la majorité. En outre, les fournisseurs de services francophones destinés aux immigrants n'ont souvent pas l'expérience qu'ont acquise les fournisseurs anglophones. Comme l'emploi est la priorité absolue de la plupart des immigrants, c'est là que le lien avec les CLOSM peut se briser. Trois principaux obstacles entravent l'accès aux services d'emploi : 1) la langue (manque de services en français, ou en anglais au Québec), 2) le manque de visibilité des services existants ou l'absence de connaissances par rapport à l'existence de ces services, et 3) le manque d'intégration des services (« guichet unique »).

Une question plus générale liée à l'intégration des services a trait au manque fréquent des capacités ou des ressources permettant d'établir des partenariats, notamment avec les établissements d'enseignement postsecondaire et les employeurs. Un autre élément important, mentionné par toutes les personnes interrogées, est la capacité d'offrir une formation linguistique en anglais, car sans l'anglais, l'accès au marché du travail est limité pour la plupart des immigrants francophones. Plusieurs personnes interrogées ont souligné l'importance d'avoir des cours d'anglais offerts par des institutions francophones afin de maintenir les liens culturels avec les CLOSM qui ont été formés au début de l'établissement, tout en faisant des pas vers l'intégration économique à l'ensemble de la communauté (la formation linguistique sera abordée de manière plus détaillée dans la section suivante).

Un modèle prometteur pour l'intégration économique, dans le contexte du développement communautaire, se fonderait sur les services offerts par les institutions francophones qui établissent des liens vers l'ensemble du marché du travail (francophone, et aussi anglophone). La capacité d'offrir des cours d'anglais ainsi que des services d'emploi incluant des partenariats avec les fournisseurs de programmes de formation et les employeurs en seraient des éléments importants.

La portée d'un tel modèle serait limitée dans la mesure où l'offre de services intégrés et spécialisés aux immigrants de langue minoritaire n'est pas toujours perçue comme une priorité. Certaines provinces — en particulier celles qui comptent un très petit nombre de francophones — peuvent préférer un modèle basé sur un réseau de centres de service d'emploi multiculturels,

comptant un certain nombre de conseillers bilingues. Dans d'autres cas, les services offerts par les fournisseurs francophones peuvent être vus comme un dédoublement de ceux offerts par les fournisseurs anglophones — cela peut s'appliquer particulièrement aux cours d'anglais.

Néanmoins, quelques modèles prometteurs fondés sur des services intégrés, des partenariats et les besoins régionaux sont en cours de mise en œuvre. Certains mettent l'accent sur les partenariats avec les établissements d'enseignement postsecondaire, en particulier les collèges communautaires. Ces derniers sont considérés comme des ponts vers l'emploi, puisqu'ils offrent le perfectionnement scolaire et la formation à tous les niveaux et qu'ils facilitent aussi l'établissement de liens entre les étudiants et les employeurs au moyen des stages. Un programme novateur de La Cité collégiale à Ottawa emploie des coordonnateurs communautaires pour établir des liens avec la population des immigrants afin de faciliter l'accès au collège et à ses cours. Le campus Saint-Jean de l'Université de l'Alberta procède actuellement à la mise en place d'un collège et souhaite mettre en œuvre un programme similaire. Certains collèges francophones offrent également des cours d'anglais, langue seconde (ALS), dont certains sont offerts en ligne.

Au Nouveau-Brunswick, un nouveau projet, financé dans le cadre de la Feuille de route pour la dualité linguistique, offre des services intégrés par le biais de *Centres d'accueil* (Welcome Centres). Le programme des services offerts variera d'une région à l'autre dans le cadre d'un plan d'intégration commun qui inclut la formation linguistique et des partenariats avec des établissements d'enseignement postsecondaire.

Un autre projet récent issu de l'Accord Canada-Ontario sur l'immigration a adopté un modèle de gouvernance multiniveau, faisant intervenir des partenaires à l'échelle fédérale (Citoyenneté et Immigration Canada), de la province (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration) et des municipalités (Association des municipalités de l'Ontario). Avec la collaboration de la communauté, une série de Partenariats locaux en matière d'immigration ont été créés (PLI). Le modèle des PLI se fonde sur l'engagement d'intervenants locaux (notamment les organismes d'établissement, les services d'emploi, les établissements d'enseignement postsecondaire, les chambres de commerce et les employeurs) à participer à un processus de planification stratégique visant à renforcer les capacités locales en évaluant les besoins, en coordonnant les services, en améliorant les résultats – un des objectifs consiste à améliorer l'accès au marché du travail pour les immigrants. Les PLI ont obtenu la participation de quelques CLOSM, mais la coordination avec les *Réseaux d'immigration francophone* a présenté certaines difficultés. Les PLI sont essentiellement communautaires (établis dans un quartier ou une ville), tandis que les réseaux sont à vocation régionale (il y en a trois en Ontario). Les PLI en sont à l'étape de la définition des lacunes et des besoins, les suggestions de programmes sont à venir.

D'autres initiatives se concentrent sur le développement de partenariats avec les employeurs. L'engagement auprès des employeurs est essentiel pour les CLOSM; le recrutement a de l'importance, mais sans possibilités d'emploi, les immigrants ne resteront pas. Certains projets mettent l'accent sur les salons de l'emploi et les possibilités de réseautage, un modèle semblable à celui de Destination Canada, mais à une échelle locale. Il s'agit notamment des programmes offerts par *Le Conseil du développement économique* (en Nouvelle-Écosse), et d'un projet des Territoires du Nord-Ouest appelé *Café Emploi*.

Ref-Nyota est un autre programme local intéressant, basé sur un modèle du secteur privé autofinancé. Il s'agit d'un service de promotion des compétences à l'intention des réfugiés

(beaucoup sont des francophones de l'Afrique) dans la région de Winnipeg. Les réfugiés ont des compétences, des produits et des services à offrir, mais la plupart n'ont pas de connaissances de l'anglais ou de liens avec le marché du travail. Ref-Nyota sert d'intermédiaire entre les réfugiés et les employeurs potentiels.

Accès emploi, à Edmonton, est un projet à grande échelle qui offre une série de services intégrés comprenant une formation visant à améliorer l'employabilité, des cours d'anglais langue seconde, le réseautage avec les employeurs et un programme de mentorat pour les immigrants. À Calgary, *Connexion carrières* offre des services similaires par l'entremise du Bow Valley College.

Le jumelage (*matching*), une stratégie novatrice prometteuse qui vise à mettre en relation des employeurs et des employés potentiels par le développement de banques de données d'emploi, peut être particulièrement efficace pour mettre en contact les immigrants francophones et les employeurs francophones des CLOSM. Au Québec, des initiatives récentes ont attiré l'attention sur la nécessité de renforcer les partenariats entre les organismes offrant des services d'emploi en anglais et les employeurs locaux à la recherche d'employés bilingues, afin de mieux tirer profit des banques de postes bilingues existantes. Dans les régions urbaines en général, les employeurs reconnaissent de plus en plus les avantages du bilinguisme et du multilinguisme.

Plusieurs personnes interrogées ont mentionné le programme du RDÉE de l'Ontario *La Bonne Affaire* (Opportunities for All) comme étant un modèle novateur sur lequel s'appuyer. Le programme, qui est sur le point d'achever sa phase initiale d'un an, est basé sur une stratégie régionale ciblant les immigrants francophones et les petites et moyennes entreprises (PME francophones, bilingues et anglophones) dans le nord, l'est, et le centre sud-ouest de l'Ontario. Les objectifs du programme sont globaux et incluent : a) des efforts de sensibilisation visant à fournir des informations sur le marché du travail aux immigrants francophones, b) la formation pour accroître l'aptitude au travail, c) l'identification et le soutien des nouveaux entrepreneurs, d) la sensibilisation des employeurs pour favoriser une meilleure compréhension des avantages associés à l'embauche d'immigrants francophones qualifiés, et e) des séances de formation pour aider les employeurs et les gestionnaires des ressources humaines à élaborer des stratégies et des outils efficaces pour recruter et maintenir en poste des immigrants. Des objectifs précis ont été fixés pour la première année : sensibilisation accrue, partenariats, nouveaux plans d'affaires, formation et placements.

Les résultats aideront à déterminer la suite des choses. La demande pour ces services a déjà largement dépassé la capacité de les fournir, ce qui laisse croire que l'expansion et le développement de services et d'outils pour mieux répondre à la demande peuvent être justifiés. La phase initiale est financée par CIC; un financement supplémentaire est recherché.

Bon nombre des projets décrits ci-dessus sont récents, les modèles de travail sont en cours d'élaboration et de mise en œuvre; une évaluation rigoureuse contribuera à combler l'écart des savoirs et nous aidera à mieux comprendre ce qui fonctionne, où et pour qui. Certaines personnes interrogées ont suggéré qu'un modèle de programme comme celui de *La Bonne Affaire* pourrait être étendu à d'autres secteurs de compétence. Le programme pourrait éventuellement bénéficier de pratiques innovatrices qui ont été mises au point dans d'autres régions et au niveau national. Un projet axé sur le développement d'un modèle tenant compte des lacunes qui ont été observées et des besoins non satisfaits pourrait améliorer et consolider les résultats de la première phase.

Beaucoup de travail reste à faire dans chaque région pour intégrer les services, obtenir l'engagement des employeurs et former des partenariats avec eux. Cependant, l'extension du champ d'application d'un programme comme *La Bonne Affaire* peut dépendre de la formation de nouveaux partenariats de financement. À part son accord avec l'Ontario, CIC a une influence limitée sur l'élaboration de programmes ailleurs et joue davantage un rôle d'observateur dans la plupart des autres provinces.

3) AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES ET PERFECTIONNEMENT LINGUISTIQUE

Une des priorités les plus pressantes pour de nombreux immigrants à leur arrivée est d'obtenir une formation linguistique portant sur l'une ou l'autre des langues officielles, ou les deux. Il existe plusieurs types de formation linguistique. Certains ciblent les apprenants relativement avancés, tels que le Cours de langue de Niveau Avancé (CLNA)/« *Enhanced Language Training (ELT)* » de CIC, et le programme récemment mis au point de Formation linguistique axée sur les professions (FLAP)/« *Occupation Specific Language Training (OSLT)* » qui n'est actuellement offert que dans les collèges de l'Ontario. D'autres apprenants ont besoin d'une formation de base, qui est généralement fournie par CIC dans son *Cours de langue pour les immigrants au Canada* (CLIC)/« *Language Instruction for Newcomers to Canada (LINC)* ».

Différents groupes d'apprenants linguistiques sont susceptibles d'avoir différents besoins en matière de compétences essentielles en milieu de travail. Certains ont peut-être déjà acquis les compétences essentielles dans leur langue maternelle, et ont donc tout simplement besoin d'un vocabulaire et d'un contexte pour appliquer ces compétences au Canada. D'autres peuvent avoir des lacunes touchant certaines compétences essentielles, dans leur langue maternelle — certains en raison de possibilités d'éducation limitées, d'autres parce que les compétences acquises au travail dans leur langue maternelle peuvent ne pas s'aligner sur les exigences du marché du travail canadien, en particulier dans le domaine des compétences interpersonnelles. De quelles compétences essentielles en milieu de travail les apprenants linguistiques ont-ils besoin et dans quelle mesure les programmes offerts répondent-ils à ces besoins?

En général, on a très peu mis l'accent sur l'évaluation et l'élaboration de modèles de formation basés sur les besoins des immigrants en matière de compétences essentielles. La programmation linguistique a porté essentiellement sur la communication fonctionnelle en général plutôt que sur des compétences professionnelles ciblées. Le projet ELT/CLNA est une exception en ce sens qu'il est modélisé selon une initiative du marché du travail qui intègre des compétences essentielles dans son programme, principalement des compétences générales se rapportant à la culture du milieu de travail, la communication et le travail d'équipe. Il comprend également des éléments de placement professionnel comme les stages et le mentorat.

Ces types de programmes pourraient bénéficier de l'intégration d'évaluations formelles des compétences essentielles à leurs modèles de formation, dans le but de mieux définir les lacunes et les besoins. Un outil d'évaluation validé (Test des compétences essentielles en milieu de travail (TOWES)) a été développé au sein du système collégial, avec le soutien de RHDCC. Il teste les trois compétences essentielles qui sont le plus souvent nécessaires d'après les profils professionnels établis par le RHDCC : la lecture de textes, l'utilisation des documents et la numérotation. Les modules de formation utilisent des matériaux concrets du milieu de travail et sont

offerts pour différents secteurs; la réussite de TOWES à un des trois niveaux confère un titre de compétence pouvant servir à la recherche d'emploi. Le Québec a été un partenaire à part entière dans le développement et la validation de l'outil, de sorte qu'une version française existe et est largement utilisée.

Les recherches menées au sujet de l'application de TOWES auprès d'immigrants très scolarisés révèlent que leurs scores ne sont généralement pas aussi élevés que leur niveau d'éducation le suggère. Des évaluations serviraient à évaluer les progrès et à définir les besoins éventuels de formation ciblée alors que les immigrants instruits font la transition entre se fier aux compétences essentielles acquises dans leur propre langue et leur application dans une langue seconde. TOWES est en train de développer des outils destinés aux immigrants instruits, notamment un outil en ligne et un outil pour les fournisseurs de soins de santé diplômés à l'étranger.

Une programmation linguistique de base comme que LINC/CLIC accorde peu de place au marché du travail, mais des discussions récentes ont porté sur la façon d'intégrer plus de contenu relatif aux compétences essentielles à ces programmes. Les entrevues révèlent que CIC a commencé à incorporer les compétences essentielles dans les programmes CLIC de niveau supérieur (niveaux 5 et 6), mais il y a encore des lacunes importantes aux niveaux inférieurs. Des recherches récentes qui ont tenté d'aligner les Niveaux de compétences linguistiques canadiens (NCLC) avec le cadre des compétences essentielles ont indiqué que le début de l'échelle des compétences essentielles coïncide grosso modo avec le niveau 5 du NCLC. Cependant, la majorité des apprenants se situent sous le niveau 5, ce qui limite la capacité des fournisseurs de services à utiliser les outils de compétences essentielles de RHDCC lors de la prestation de la formation linguistique.

Néanmoins, certaines organisations ont commencé à développer des modèles d'apprentissage novateurs basés sur l'intégration de contenu des compétences essentielles dans les programmes de niveau CLIC 4 et inférieurs. Par exemple, dans le cadre du programme « English as an Additional Language (EAL) » (Anglais, langue additionnelle (ALA)) du Manitoba, la Division des programmes scolaires de Winnipeg a mis au point un modèle basé sur l'activité pour intégrer les compétences essentielles à ses plans de cours. Des activités sont proposées pour chacune des neuf compétences essentielles pour chacun des niveaux 1 à 4 du NCLC. Les activités en compétences essentielles sont regroupées selon différents thèmes, dont l'un est l'emploi.

Ce type de projets est important, car les apprenants peuvent souvent avoir de faibles niveaux de compétences essentielles, même dans leur propre langue, que la formation linguistique seule ne suffirait pas à combler. Les faibles niveaux de compétences essentielles signifient souvent que les apprenants ne chercheront pas à obtenir une formation continue ou plus poussée parce qu'ils sont dépassés par les exigences relatives aux compétences essentielles, ce qui nuit à leur transition vers le marché du travail et à leur avancement.

Quelles sont les implications du développement d'outils de ce type à l'intention des immigrants francophones dans les CLOSM et les difficultés qui y sont associées? Tout d'abord, leurs aptitudes en français peuvent varier grandement. Pour certains, le français est la langue maternelle, mais pour d'autres, le français n'est que la première langue officielle parlée. D'autres peuvent être à l'aise en français, mais ont besoin d'améliorer leurs compétences en anglais pour mieux se préparer à un environnement de travail bilingue.

Un type de projet à envisager pourrait être axé sur la formation en langue anglaise pour les immigrants francophones qualifiés qui peuvent avoir un niveau de compétence relativement élevé en français, mais qui travaillent ou cherchent un emploi dans un milieu à prédominance anglophone. Fournir une telle formation par le biais d'agences d'établissement francophones pourrait permettre aux CLOSM de retenir les immigrants parlant français tout en leur fournissant, parallèlement, des compétences pour travailler en anglais. En fait, le Comité permanent sur les langues officielles, dans le cadre de son rapport de 2010, recommande que « le gouvernement du Canada encourage les gouvernements provinciaux à reconnaître que les services reliés à l'intégration des immigrants francophones, notamment la formation en anglais langue seconde, doivent être offerts prioritairement par des organismes francophones et qu'il accorde du financement pluriannuel pour soutenir la formation linguistique offerte par les organismes communautaires francophones. Le même principe s'applique à la communauté anglo-québécoise en matière de cours de français langue seconde à l'intention des immigrants anglophones. » La formation pourrait être axée sur le milieu de travail et comprendre des activités intégrées relatives aux compétences essentielles, y compris l'utilisation de matériel typique du milieu de travail, des outils de recherche d'emploi et d'information sur le marché du travail, les demandes d'emploi, la rédaction de curriculum vitae, ainsi que divers scénarios d'interaction en milieu de travail. De plus amples recherches et d'autres entrevues auprès d'informateurs clés seraient nécessaires pour inventorier les outils existants qui peuvent servir à l'élaboration d'un tel modèle. Certains fournisseurs de formation, comme le Collège Boréal, offrent actuellement des cours d'anglais langue de travail pour les apprenants de niveau CLIC 1 à 7, à cinq emplacements du sud et de l'ouest de l'Ontario. L'objectif est de faciliter l'intégration des francophones dans un environnement de travail où l'anglais prédomine.

Certains programmes de langue anglaise axés sur le marché du travail et destinés aux immigrants francophones qualifiés offrent également des éléments de placement professionnel pouvant comprendre des possibilités de stages et de mentorat bilingues. Par exemple, *Accès Emploi* (à Edmonton) a un programme de mentorat sur les professions à l'intention des immigrants francophones, qui vise à aider les nouveaux immigrants professionnels francophones unilingues à s'intégrer au marché du travail. Un tel programme peut combler une lacune importante, puisque les programmes novateurs de transition vers le travail qui exigent une plus grande maîtrise de l'anglais (p. ex., deux initiatives du Conseil de la région de Toronto pour l'emploi des immigrants, Career Bridge et Partenariat de mentorat) sont assez largement offerts, mais inaccessibles aux francophones unilingues.

Un autre type de projet pourrait se concentrer sur ceux qui ont des déficits importants en français même si c'est leur première langue officielle parlée; certaines de ces personnes peuvent être des apprenants non qualifiés présentant des déficits d'alphabétisation dans leur langue maternelle (par exemple, les réfugiés). Le modèle du programme pourrait être basé sur l'intégration de matières relatives aux compétences essentielles et d'activités en français du programme de formation CLIC (LINC). Deux projets existants ciblent les immigrants francophones en situation minoritaire et les deux sont financés par le Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles (BACE) dans le cadre de la Feuille de route pour la dualité linguistique canadienne. Les deux se fondent sur un modèle d'alphabétisation familiale (comme le suggère la Feuille de route), mais incorporent des compétences essentielles. Un des projets, en collaboration avec *Pluri-elles* au Manitoba, est en cours, et l'autre est en cours de négociation en partenariat avec le *Collège Educacentre* en Colombie-Britannique. L'intégration d'éléments de

placement professionnel ou de transition vers le travail à la formation linguistique peut être plus difficile à réaliser pour un groupe cible moins qualifié (bien que certaines initiatives peuvent être réalisables dans le cadre d'un modèle d'entreprise sociale, décrit dans la section suivante).

On ne sait pas quels types de modèles peuvent servir à la prestation de la formation en compétences essentielles aux immigrants à des niveaux inférieurs de compétence linguistique et d'alphabétisation. Un projet pourrait éventuellement mettre à profit le financement de partenariats existants en plus des contributions continues de TOWES et de ses partenaires, pour entreprendre le développement d'un outil d'évaluation des compétences essentielles destiné aux immigrants. Certains travaux dans ce domaine sont également en cours au niveau provincial — par exemple, en 2008, Workplace Education Manitoba a lancé une initiative appelée « Immigrants Workplace Essential Skills Training (iWEST) », qui fournira des services d'évaluation et de formation en CE axés sur les immigrants, y compris la langue et des composantes culturelles. Les contextes de formation impliqués comprennent des initiatives de formation pré-emploi pour le recrutement, formation du personnel existant, et stages d'apprentissage pré-universitaire et de qualification professionnelle.

4) EXPÉRIENCE DE TRAVAIL CANADIENNE

Cette section mettra l'accent sur des initiatives susceptibles de donner aux immigrants francophones ce que la littérature qualifie d'*expérience de travail en rapport avec les compétences* — c'est-à-dire, des points d'entrée sur les marchés du travail canadiens qui leur permettent d'utiliser et de développer leurs compétences existantes.

Un projet souvent mentionné consiste à mettre l'accent sur le recrutement d'étudiants étrangers. Les étudiants étrangers sont des résidents temporaires, mais ils peuvent être une source importante de futurs immigrants au Canada puisque leurs diplômes sont susceptibles de faciliter leur entrée sur le marché du travail. Des programmes CIC récemment mis au point permettent également aux étudiants étrangers d'acquérir plus facilement une expérience de travail au Canada avant de demander leur statut de résident permanent. Le Programme de permis de travail hors campus permet aux étudiants internationaux dans les établissements publics d'enseignement postsecondaire de chercher un emploi hors campus, alors que le Programme de permis de travail postdiplôme leur permet de prolonger leur permis de travail pour une période pouvant aller jusqu'à trois ans après l'obtention de leur diplôme.

Bien que les permis de travail ouvrent la voie aux étudiants pour acquérir une expérience du marché du travail, ces étudiants peuvent avoir besoin d'un soutien accru, d'autant plus que, en tant que résidents temporaires, ils ne sont pas admissibles à la batterie des services d'établissement normalement offerts aux immigrants. Les initiatives pour soutenir les étudiants étrangers francophones et faciliter leur intégration sont particulièrement répandues dans les provinces de l'Atlantique. Le Nouveau-Brunswick en particulier, a une stratégie bien développée en partenariat avec l'Université de Moncton. En plus d'encourager les étudiants à profiter des programmes de permis de travail CIC, le projet (*Destination emploi pour étudiants internationaux*) fournit un accompagnement et une assistance d'immigration pour les étudiants, offre du soutien en vue de leur intégration sociale, et utilise une stratégie de sensibilisation ciblée pour informer les employeurs des avantages de la diversité. Des programmes similaires sont utilisés en Nouvelle-Écosse et à l'Île du Prince-Édouard. Ce genre d'initiative peut être un bon

candidat pour l'expansion à d'autres CLOSM avec des institutions d'enseignement postsecondaire francophones; dans chaque cas, les structures locales de soutien pourraient être reliées au programme national de permis de travail.

La littérature identifie (et plusieurs personnes interrogées l'ont confirmé) le modèle d'entreprise coopérative ou sociale comme étant une voie prometteuse pour cibler l'intégration économique des immigrants. Les entreprises sociales peuvent être particulièrement prometteuses en tant que points d'entrée dans le milieu de travail pour ceux qui sont marginalisés par de pauvres compétences en langue ou en alphabétisation et des barrières culturelles. Elles peuvent créer des emplois intéressants dans lesquels les immigrants ont la possibilité d'utiliser et de développer des compétences monnayables.

Certaines entreprises sociales opèrent sur le marché libre en tant qu'entreprises à but lucratif, souvent en utilisant un modèle de gouvernance coopérative démocratique. D'autres peuvent avoir des liens étroits avec des organisations à but non lucratif (par exemple, les agences mères d'établissement d'immigration) et fonctionnent comme des entreprises de formation, dans le but d'aider les immigrants à faire la transition à un emploi régulier.

La grande majorité des entreprises sociales des immigrants sont en Ontario, au Québec, en Colombie-Britannique et au Manitoba. Plusieurs sont soutenues par le RDÉE Ontario, y compris la Mockonzie Sewing Co-op à Toronto. Il y a un certain nombre d'avantages associés au modèle d'entreprise sociale, non le moindre de ceux-ci étant les possibilités de formation et le perfectionnement tout en acquérant une expérience de travail canadienne. Les membres-propriétaires d'une Coop acquièrent des compétences dans des domaines comme la gouvernance, les rôles du conseil d'administration, des membres, du personnel et des comités, dans le développement des entreprises et des compétences du monde des affaires tels que la comptabilité et la lecture des états financiers. Ils peuvent également faire de l'entraide communautaire — par exemple, Mockonzie offre gratuitement des cours de couture aux immigrantes à faible revenu, afin qu'elles puissent développer leurs compétences et commencer à apprendre comment fonctionne le marché du travail canadien. D'autres types d'entreprises sociales peuvent souvent intégrer de la formation dans leurs modèles économiques, y compris la formation linguistique, culturelle et des compétences de la vie, ainsi que des compétences en affaires et en réseautage.

Une initiative pourrait être conçue pour fournir des ressources afin de développer les capacités de formation et de sensibilisation des entreprises sociales d'immigrants francophones bien établies. Les entreprises sociales peuvent constituer un excellent modèle pour la prestation de formation de compétences essentielles à des fins professionnelles en contexte communautaire, en particulier pour ceux qui ont peu de chances de fréquenter un collège, où la programmation des compétences essentielles est plus communément offerte. Un modèle de service de livraison plus étendu pourrait également inclure des affectations temporaires. Les provinces peuvent être prêtes à faciliter la participation des bénéficiaires d'aide au revenu, par exemple en contribuant financièrement au placement professionnel au lieu de versements d'aide au revenu. Le modèle d'*Entreprise d'insertion*, établi depuis longtemps au Québec, pourrait fournir un apport et des outils utiles à la mise au point d'un projet semblable.

5) RECONNAISSANCE DES TITRES DE COMPÉTENCES

Les personnes interrogées étaient toutes d'avis qu'il fallait en priorité faciliter le parcours vers l'emploi des immigrants qualifiés détenant des titres de compétences étrangers, en général et dans les CLOSM. Le système d'évaluation et de reconnaissance des titres étrangers est compliqué, coûteux et fastidieux. En conséquence, de nombreux immigrants formés à l'étranger ne parviennent pas à trouver du travail dans leurs domaines d'expertise. Beaucoup d'autres eux peuvent être sous-employés, en ce qu'ils occupent des emplois qui exigent normalement un niveau de scolarité inférieur, ont des gains du travail de niveau d'entrée inférieurs et une plus faible croissance de ces gains.

Le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers (BORTCE) est en train de développer des outils pour faciliter le parcours d'emploi pour les immigrants qualifiés, de la préparation avant l'arrivée, au processus d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétences, jusqu'à sensibiliser et engager les employeurs. La difficulté réside dans la multiplicité des acteurs impliqués dans l'évaluation et la reconnaissance des titres de compétences — par exemple, rien que pour les professions réglementées, il y a plus de 500 organismes de réglementation professionnelle mandatés par les provinces. En conséquence, il y a souvent un manque de pratiques et de critères communs, ce qui peut être un obstacle important à la mobilité interprovinciale des Canadiens nés au pays, pour ne rien dire des travailleurs formés à l'étranger.

La langue peut être un obstacle important dans certains cas. Par exemple, le Nouveau-Brunswick est la seule province qui fournit des services d'évaluation des titres de compétences dans les deux langues officielles. Dans les autres provinces, les services d'évaluation peuvent être offerts en anglais seulement à moins que les parties prenantes locales aient été en mesure de convaincre les organismes provinciaux d'offrir des services en français dans l'espoir d'attirer et de retenir des immigrants francophones qualifiés.

À l'heure actuelle, le BORTCE essaie de déterminer ce qui est nécessaire afin de développer un cadre commun d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétences à travers le pays, de sorte que lorsque les provinces vont à l'étranger et recrutent des immigrants, elles puissent tenir le même discours et que les immigrants puissent être assurés que leurs titres de compétences ne risquent pas d'être reconnus par une province, mais non par une autre. Le Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger, dirigé par RHDCC, est un élément important de cette stratégie, mais le BORTCE y joue également un rôle de premier plan. Le Cadre représente un engagement conjoint des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux afin de faciliter la mobilité des travailleurs en développant un plan d'action en vue de l'élaboration de processus communs pour l'évaluation et la reconnaissance et des critères pour les professions réglementées.

L'objectif est de développer un cadre commun pour le parcours vers la reconnaissance de 16 professions réglementées, à compter de la préparation et du soutien avant l'arrivée, jusqu'à l'évaluation et au classement à l'un des trois niveaux de reconnaissance : ceux dont le titre de compétence est reconnu, mais qui pourraient avoir besoin de soutien supplémentaire (p. ex., stages, mentorat, formation linguistique, etc.) pour avoir accès à un emploi dans leur domaine, ceux qui peuvent se qualifier grâce à une formation professionnelle complémentaire ou de programmes de transition vers l'obtention d'un permis, et enfin ceux qui ne répondent pas aux

exigences minimales pour pratiquer la profession en cause, mais qui pourraient être dirigés vers des professions connexes avec des exigences moins strictes. Il s'agit réellement d'un travail en cours, qui fait actuellement l'objet de consultations et qui pourrait donner lieu à des initiatives à tous les stades du processus.

Pour certaines professions, là où il y a un consensus en ce qui concerne la réglementation commune, une approche sectorielle peut être possible. Par exemple, au Canada, il y a des examens nationaux de certification pour différentes catégories de travailleurs du secteur de la santé. Un projet en cours se penche sur la faisabilité de faire la préparation et les tests à l'étranger pour ces professions. D'autres initiatives avant l'arrivée pourraient cibler des professions non réglementées. Par exemple, certains conseils sectoriels (le tourisme par exemple) ont mis au point des tests de compétences pour donner aux personnes qui cherchent à entrer dans la profession différents niveaux de reconnaissance en fonction de leurs scores aux tests, et de leur faire savoir quels sont les domaines dans lesquels ils ont besoin de plus de formation. Cela pourrait être une initiative prometteuse à l'étranger. Même si les immigrants sont seulement en mesure d'atteindre le niveau le plus fondamental de reconnaissance, cela leur donne toujours une ouverture dans la profession et un plan d'action pour de la formation additionnelle.

Pour d'autres professions où il y a moins d'accord sur des normes nationales, l'information préalable à l'arrivée peut être fondée sur une approche plus régionale, avec de l'information spécifique à la région sur les exigences de la reconnaissance des titres de compétences, les outils de préparation, les coordonnées de l'organisme de réglementation, ainsi que de l'information sur les programmes de transition ou de rapprochement. Les outils pour les deux types d'approches sont à divers stades de préparation.

Après l'arrivée, le défi majeur est l'engagement des employeurs. Les employeurs, en particulier ceux dans les petites et moyennes entreprises, ne sont souvent pas conscients du processus d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétences, et ont des capacités de RH limitées pour évaluer l'expérience et l'éducation étrangère. Ils peuvent également ne pas être conscients des avantages commerciaux potentiels associés à une main-d'œuvre diversifiée. Dans certains cas, ils ne sont pas au courant des possibilités de mentorat ou de stages, ni les programmes de transition vers le travail.

Le BORTCE a développé un outil de Feuille de route de l'employeur, afin de mieux informer les employeurs sur ces questions et d'autres. Il y a une stratégie continue visant à développer de nouveaux outils basés sur une approche plus régionale. Par exemple, le BORTCE a conclu un accord avec l'Alliance des conseils sectoriels afin de développer plusieurs feuilles de route régionales pour mieux répondre aux besoins spécifiques de chaque région.

La diffusion de l'information des feuilles de route de l'employeur est une priorité absolue, mais les efforts de sensibilisation se sont avérés difficiles. Tisser des liens avec des employeurs dans le cadre d'événements existants (réunions, ateliers) est plus susceptible de fonctionner que d'essayer de créer des événements dans le but de rencontrer les employeurs. Dans ce contexte, les RDÉE ou d'autres organismes des CLOSM peuvent être en mesure d'agir en tant qu'intermédiaires entre le BORTCE et les employeurs locaux.

Par exemple, le *Conseil du développement économique* de la Nouvelle-Écosse tient des réunions d'information régulières avec les employeurs et les représentants du gouvernement — ceux-ci pourraient être une bonne occasion pour le BORTCE de diffuser la Feuille de route de

l'employeur et tenir un atelier à ce sujet. Un lien avec une initiative comme *La Bonne Affaire* (décrite plus en détail dans la section II), qui met l'accent sur la sensibilisation et organise des sessions de formation pour les employeurs, pourrait aussi bien fonctionner. En général, il y a un certain intérêt pour des partenariats avec des organismes communautaires locaux qui ont développé des liens avec la communauté d'affaires francophone afin que le BORTCE ait un large accès aux employeurs et que ses interventions aient les meilleurs impacts possibles.

8. Modèles proposés pour une évaluation plus approfondie

Cette section dresse la liste des critères employés pour la sélection des modèles de programme qui se prêteraient bien à une évaluation plus approfondie et brosse un court profil des cinq modèles retenus. Une brève description du programme et les motifs justifiant son choix sont fournis.

CRITÈRES DE SÉLECTION

Les critères de sélection énumérés ci-dessous s'inspirent en partie des principes directeurs (découlant de l'analyse bibliographique et des entrevues) décrits précédemment dans le rapport. Ils dérivent également de l'expérience organisationnelle de la SRSA dans les évaluations de divers types et de la discussion du groupe de travail au sujet des critères de sélection lors de sa réunion de novembre 2010. Les modèles retenus doivent :

- Être centrés sur l'intégration économique et le marché du travail.
- Cibler un besoin prioritaire.
- Être compatibles à une communauté linguistique minoritaire.
- Cibler une population immigrée.
- Se fonder sur des outils ou des modèles existants.
- Mettre à contribution des partenariats ou des réseaux communautaires afin de joindre la population cible.
- Avoir la possibilité de faire appel à des partenariats horizontaux existants ou d'en créer de nouveaux.
- Pouvoir faire l'objet d'une application étendue, tout en ayant la possibilité de s'adapter aux besoins locaux.
- Pouvoir faire l'objet d'une mise en œuvre ou d'une évaluation multisite.
- Avoir atteint un niveau de définition ou de développement permettant une évaluation rigoureuse.
- Se situer dans le cadre d'un modèle de prestation complet, multiservice et intégré.
- Offrir une capacité d'innovation dans le contexte de la résolution des écarts des savoirs, de la participation au développement du modèle ou de l'établissement de pratiques exemplaires.

MODÈLES PROPOSÉS

Les modèles proposés peuvent être classés selon le type d'évaluations les plus concrètement réalisables compte tenu de leur stade de développement actuel. Certains modèles (1 et 2) se situent à un stade relativement précoce et seraient susceptibles de tirer avantage d'une **évaluation formative**, c'est-à-dire, l'évaluation d'un programme en cours ou d'un ensemble de

programmes ayant des objectifs communs, la reconnaissance de ce qui fonctionne, des lacunes et des besoins non satisfaits, la formulation des leçons apprises et d'idées d'amélioration et l'élaboration du modèle (pouvant mener à une autre évaluation). D'autres modèles (3 et 4) pourraient plutôt faire l'objet d'une **évaluation des résultats ou des impacts** qui revient à explorer la faisabilité d'une intervention à l'aide d'un outil mature et à évaluer ses impacts. Le modèle 5 pourrait faire l'objet d'une évaluation d'un type intermédiaire, dans le cas où par exemple on ne sait pas dans quelle mesure un outil conçu en fonction d'un contexte particulier (p. ex., l'évaluation et la formation en matière de compétences essentielles chez les Canadiens de naissance) peut être adapté à un contexte différent (p. ex., la formation linguistique destinée aux immigrants).

Chacun des modèles de programme proposés devra faire l'objet d'activités de recherche et de collecte de données supplémentaires dans le but de préparer un plan d'évaluation détaillé et réalisable. Étant donné les contraintes de temps, le prochain résultat visé par le projet de recherche, un rapport d'évaluation décrivant trois projets d'évaluation éventuels d'une durée de deux ans, doit être considéré comme une série de trois documents conceptuels présentant des stratégies d'évaluation préliminaires et non pleinement développées.

Modèle proposé numéro 1	
Catégorie :	Expérience de travail au Canada.
Description :	Évaluation multisite de projets en cours (au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard) visant à offrir un soutien local à des étudiants étrangers et à faciliter leur intégration au marché du travail, leur maintien en place et leur transition vers une résidence permanente. Description des différents outils et services, analyse des écarts, leçons apprises, pratiques prometteuses.
Type d'évaluation :	Formative
Groupe cible :	Étudiants étrangers francophones fréquentant des établissements d'enseignement postsecondaire — ou récents diplômés ayant un statut de résident temporaire — qui ont le droit de travailler au Canada en vertu d'un programme de permis de travail de Citoyenneté et Immigration Canada.
Objectifs, approche et activités du programme :	<p>Peuvent varier d'un programme à un autre, mais inclure, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation quant aux programmes de permis de travail. • Assistance aux étudiants en matière d'établissement, y compris l'intégration sociale et culturelle. • Assistance professionnelle et aide à l'immigration. • Liaison avec les employeurs.
Résultats escomptés :	Accroître la probabilité que les étudiants intègrent le marché du travail au Canada, qu'ils trouvent un emploi correspondant à leurs compétences et qu'ils demandent leur résidence permanente. Accroître la probabilité que les étudiants s'établissent au sein de la communauté où ils ont étudié.
Justification de la sélection :	<ul style="list-style-type: none"> • Les étudiants étrangers sont reconnus comme constituant une source potentiellement riche en immigrants qualifiés pour les CLOSM. • Les programmes, élaborés au sein d'une communauté linguistique minoritaire, visent le maintien d'immigrants potentiels parmi les étudiants étrangers au moyen de l'offre de services de soutien à l'intégration économique, sociale et culturelle. • Les projets mis en œuvre dans plusieurs sites pourraient tirer avantage d'une stratégie d'évaluation commune et d'un partage de l'information en vue de dégager les pratiques exemplaires qui peuvent s'appliquer de façon générale. • L'évaluation des modèles de programme existants se fonde sur une prestation des services (connections sociales et culturelles, assistance professionnelle et aide à l'immigration,, liaison avec les employeurs) de manière intégrée avec les partenariats locaux établis (y compris les établissements d'enseignement postsecondaire francophones ou bilingues).

Modèle proposé numéro 2	
Catégorie :	Services intégrés, y compris la sensibilisation des employeurs.
Description :	Évaluation multisite de projets en cours (<i>La Bonne Affaire, Accès Emploi</i>) qui, dans le cadre de leur modèle de services intégrés, vise à sensibiliser les employeurs et établir des partenariats avec eux. Description des différents outils et services, analyse des écarts, leçons apprises, pratiques prometteuses.
Type d'évaluation :	Formative
Groupe cible :	Immigrants qualifiés et employeurs potentiels.
Objectifs, approche et activités du programme :	<p>Peuvent varier d'un programme à un autre, mais inclure, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Établissements de contacts entre les immigrants francophones et les employeurs potentiels; salons de l'emploi; réseautage. • Liaison avec les employeurs dans le but de les sensibiliser aux avantages de l'embauche d'immigrants francophones qualifiés. • Séances de formation visant à aider les employeurs et les directeurs des ressources humaines à élaborer des stratégies et des outils efficaces en matière de recrutement et de maintien en place des immigrants.
Résultats escomptés :	Employeurs mieux sensibilisés aux avantages de la diversité. Pratiques d'embauche plus inclusives. Immigrants mieux informés des exigences des employeurs. Meilleure transition au marché du travail. Probabilité accrue que les emplois correspondent aux compétences.
Justification de la sélection :	<ul style="list-style-type: none"> • L'engagement des employeurs a une priorité élevée. • Le programme, élaboré au sein d'une communauté linguistique minoritaire, a pour objectif l'intégration économique des immigrants. • Les projets mis en œuvre dans plusieurs sites pourraient tirer avantage d'une stratégie d'évaluation commune et d'un partage de l'information en vue de dégager les pratiques exemplaires qui peuvent s'appliquer de façon générale. • L'évaluation des modèles de programme existants se fonde sur une prestation des services (services d'emploi, liaison avec les employeurs) de manière intégrée avec les partenariats locaux établis (fournisseurs de services aux immigrants, réseaux d'employeurs).

Modèle proposé numéro 3	
Catégorie :	Orientation à l'étranger.
Description :	Adaptation d'instruments d'information nationaux (p. ex., Projet canadien d'intégration des immigrants) ou régionaux (p. ex., <i>Direction Manitoba</i>) en vue de leur utilisation à l'occasion d'événements de recrutement réguliers auprès de francophones à l'étranger (p. ex., <i>Destination Canada</i>).
Type d'évaluation :	Résultat et impact
Groupe cible :	Immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés, se préparant à franchir les dernières étapes de l'immigration dans leur pays d'origine.
Objectifs, approche et activités du programme :	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation au marché du travail canadien au moyen de séances d'information. • Consultation individuelle sur la préparation et l'exécution d'un plan d'action plan. • Communication des coordonnées d'organismes canadiens offrant des outils en ligne pouvant faciliter le processus d'accréditation et d'intégration.
Résultats escomptés :	Meilleure sensibilisation aux exigences d'emploi et à la culture du travail au Canada. Meilleure préparation au processus de reconnaissance des titres et diplômes. Intégration au marché du travail plus rapide après l'arrivée. Plus grande probabilité de trouver du travail dans le domaine de compétence.
Justification de la sélection :	<ul style="list-style-type: none"> • Le programme offre rapidement des renseignements précis sur le marché du travail canadien, ce qui est prioritaire, en particulier pour les immigrants des communautés minoritaires francophones qui peuvent ne pas être au fait de la nécessité de travailler en anglais. • L'outil est mature, a fait l'objet d'évaluations complètes, ne cible pas les immigrants des communautés linguistiques minoritaires, mais peut être adapté en vue d'une utilisation dans le cadre des modèles de recrutement pour les communautés linguistiques minoritaires (p. ex., <i>Destination Canada</i>). • L'outil est employé avant l'arrivée, mais cible l'intégration économique après l'arrivée. • Il s'agit d'une application potentiellement novatrice d'un modèle existant dans un nouveau cadre.

Modèle proposé numéro 4	
Catégorie :	Reconnaissance des titres et diplômes et sensibilisation des employeurs.
Description :	Utilisation des Programmes d'engagement destinés aux employeurs et aux réseaux des CLOSM, déjà existants, dans le but d'augmenter la visibilité et l'impact de la Feuille de route de l'employeur mise au point par le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers.
Type d'évaluation :	Résultat et impact
Groupe cible :	Immigrants qualifiés et employeurs potentiels.
Objectifs, approche et activités du programme :	<ul style="list-style-type: none"> • Cible : les employeurs, en particulier ceux des petites et moyennes entreprises • Sensibilisation au processus de reconnaissance des titres et diplômes, capacité d'évaluer l'expérience et l'éducation à l'étranger. • Sensibilisation aux avantages commerciaux potentiels associés à un effectif diversifié. • Sensibilisation aux possibilités de mentorat et de stage, et aux programmes de transition vers le travail.
Résultats escomptés :	Employeurs mieux sensibilisés aux avantages de l'embauche d'immigrants. Meilleure connaissance des procédures à suivre pour évaluer les titres et diplômes des immigrants. Pratiques d'embauche plus inclusives. Meilleure transition au marché du travail pour les immigrants. Probabilité accrue que les emplois correspondent aux compétences.
Justification de la sélection :	<ul style="list-style-type: none"> • L'engagement des employeurs a une priorité élevée. • Le programme ne cible pas les immigrants des communautés linguistiques minoritaires, mais peut être adapté en vue d'une utilisation dans ce cadre. • Possibilité de mise en œuvre multisite. • Le programme est d'application générale, mais incorpore aussi une approche plus régionale et le développement d'outils propres à une région. • Le programme peut faciliter les efforts de sensibilisation en se servant des réseaux déjà établis entre les agences et fournisseurs de services des CLOSM (dont les destinataires du Fonds d'habilitation) et les employeurs, les conseils sectoriels, les organismes de réglementation des provinces, etc.

Modèle proposé numéro 5	
Catégorie :	Perfectionnement des connaissances linguistiques et des compétences.
Description :	Évaluation de la faisabilité d'utiliser les outils existants afin d'intégrer le contenu relatif aux compétences essentielles en milieu de travail aux différents niveaux de formation linguistique. Par exemple, il est possible que les outils d'évaluation et les modèles de formation du Test des compétences essentielles dans le milieu de travail, validé au plan national, puissent servir dans le contexte des cours d'anglais en milieu de travail à l'intention des immigrants francophones qualifiés. On prépare également d'autres projets dans le but d'incorporer le contenu relatif aux compétences essentielles à des cours de langue de base à l'intention des immigrants moins qualifiés.
Type d'évaluation :	Formative (résultat et impact, si possible)
Groupe cible :	<p>Étudiants inscrits dans une formation linguistique pouvant présenter des lacunes en matière de compétences essentielles. Peut comprendre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Immigrants francophones qualifiés sans travail ou à la recherche d'un emploi dans un environnement surtout anglophone ou bilingue. • Étudiants non qualifiés ayant des problèmes de lecture et d'écriture même dans leur langue maternelle.
Objectifs, approche et activités du programme :	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement de l'anglais en fonction du milieu de travail et incorporant des activités liées aux compétences essentielles (dont l'utilisation de matériel réel du milieu de travail et de scénarios d'interaction en milieu de travail) afin de faciliter l'intégration d'immigrants francophones qualifiés à un milieu de travail à prédominance anglophone. • Incorporation d'éléments de placement professionnel, pouvant comprendre des possibilités de stage et de mentorat. • Dans le cas des immigrants non qualifiés, incorporation de contenu relatif aux compétences essentielles à une formation linguistique de base, possiblement enrichie d'éléments de placement professionnel ou de transition vers le travail dans le contexte d'un modèle d'entreprise sociale.
Résultats escomptés :	Amélioration du niveau des compétences essentielles en milieu de travail (p. ex., utilisation de documents, calcul, lecture). Meilleure transition au marché du travail, résultats sur le plan de l'emploi.

Modèle proposé numéro 5

Justification de la sélection :

- La maîtrise de l'anglais en milieu de travail est reconnue comme une compétence essentielle à la transition vers le travail des immigrants francophones qui possèdent des titres ou diplômes.
- Les cours de langue à l'intention des immigrants non qualifiés ne visent pas à résoudre les problèmes de lecture et d'écriture et les lacunes en matière de compétence essentielles.
- Possibilité de développer des modèles de prestation novateurs et holistiques, intégrant la formation linguistique aux autres activités de formation dirigées vers le marché du travail (compétences essentielles en milieu de travail, placement professionnel, mentorat).
- Un consortium national de partenaires (TOWES) bien établi voué au développement et à la validation d'outils d'évaluation des compétences essentielles et de modèles de prestation de services de formation dans les deux langues officielles, dont certains sont à l'intention des immigrants qualifiés.
- Possibilité de partenariat avec le Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles (BACE) de RHDCC, qui met sur pied des projets visant à incorporer le contenu relatif aux compétences essentielles à la formation linguistique de base destinée aux immigrants francophones.

Annexe A

Personne-ressource	Région/titre
Entretiens RDÉE	
Donald Cyr	Colombie-Britannique Directeur général (SDECB)
Cecile Barbier	Coordinatrice, Agence francophone pour l'accueil des immigrants
Pascaline Nsekera	Coordonnatrice au dossier immigration, chef de projet, Immigration
	Alberta
Marie-Laure Polydore	Agent au développement économique, Immigration économique et projets spéciaux, CDEA
Ida Kamariza	Coordonnatrice , Réseau de développement de l'immigration francophone en Alberta
Robert Therrien	Saskatchewan Directeur général, Conseil de la coopération Saskatchewan
	Manitoba
Louis Allain	Directeur général, CDEM
Joel Lemoine	Conseiller en finances, CDEM
Annie Dell	Ontario Directrice régionale, RDÉE, Centre-Sud-Ouest de l'Ontario
Grant Myers	Québec Agent de développement provincial, CEDEC
Johanne Lévesque	Nouveau-Brunswick Directrice, CÉNB
Julie Oliver	Nouvelle-Écosse Directrice générale, CDÉNÉ
	Île-du-Prince-Édouard
Francis Thériault	Directeur général, RDÉE IPE
Giselle Bernard	Agent de développement provincial, région Évangeline, RDÉE IPE
	Terre-Neuve-et-Labrador
Frédérique Weiland	Agent de développement communautaire, division du tourisme, RDÉE TNL
Richard Martin	Coordonnateur de l'immigration francophone à Terre-Neuve-et-Labrador, FFTNL
Johanne Lamontagne	Yukon Directrice par intérim, RDÉE Yukon
Sylvie Francoeur	Territoires du Nord-Ouest Directrice générale, CDÉTNO

Personne-ressource	Région/titre
Entretiens auprès de spécialistes universitaires	
Marc Arnal	Doyen, Campus Saint-Jean, Université de l'Alberta coprésident du Comité directeur Citoyenneté et Immigration Canada – Communautés francophones en situation minoritaire
Personne-ressource	Région/titre
Entretiens auprès de spécialistes des politiques	
Louis Doyle	Gestionnaire du développement économique, Direction générale des communautés de langue officielle en situation minoritaire
Roda Muse	Gestionnaire du développement économique, Direction générale des communautés de langue officielle en situation minoritaire
Lisette Bonilla	Gestionnaire de la citoyenneté; région du Québec; Citoyenneté et Immigration Canada
Gaetan Bergevin	Directeur par intérim de la prestation des services, Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers, Citoyenneté et Immigration Canada
Kyle Cyr	Gestionnaire, Collaboration et partenariats, Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers, Citoyenneté et Immigration Canada
Yves St-Germain	Directeur; Politiques et programmes concernant l'information, la langue et les communautés; Citoyenneté et Immigration Canada
Julia Smith	Analyste principale en recherche et évaluation, conseillère en matière de politiques, Approches axées sur le client et le marché du travail, Citoyenneté et Immigration Canada
Dominique Guénette	Agriculture et Agroalimentaire Canada, Secrétariat aux coopératives
Benoit Locas	Coordonnateur des initiatives destinées aux francophones, Établissement des immigrants et multiculturalisme communautaire, Secrétariat pour la croissance démographique, gouvernement du Nouveau-Brunswick

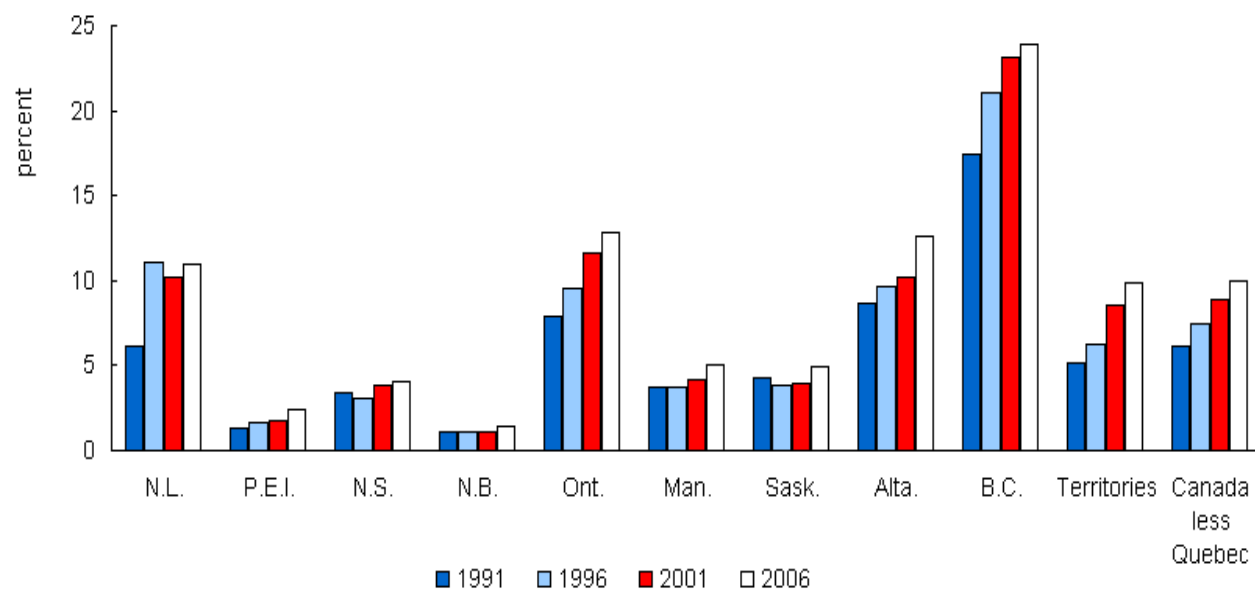
Annexe B

Tableau B.1 : Population selon le statut d'immigrant et la première langue officielle parlée*

Provinces et territoires	Première langue officielle parlée					
	Natifs		Immigrants		Immigrants	
	Français	Français	Autre	Français	Français	Autre
	milliers			Pourcentage		
Terre-Neuve-et-Labrador	1,7	0,2	8,2	0,2	0,2	0,2
Île-du-Prince-Édouard	5,0	0,1	4,7	0,6	0,1	0,1
Nouvelle-Écosse	30,8	1,3	43,9	3,5	1,3	0,8
Nouveau-Brunswick	231,3	3,4	23,0	25,9	3,4	0,4
Ontario	465,6	68,3	3 330,4	52,2	69,1	63,6
Manitoba	40,8	2,2	149,1	4,6	2,2	2,8
Saskatchewan	14,1	0,7	47,4	1,6	0,7	0,9
Alberta	54,3	7,9	519,2	6,1	8,0	9,9
Colombie-Britannique	46,3	14,6	1 104,6	5,2	14,7	21,1
Yukon	1,0	0,2	2,8	0,1	0,2	0,1
Territoires du Nord-Ouest	0,9	0,1	2,7	0,1	0,1	0,1
Nunavut	0,4	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0
Total	892,2	98,9	5 236,5	100,0	100,0	100,0
Nota : La catégorie autre PLOP comprend les groupes de PLOP anglaise et de PLOP ni anglaise ni française. *Après répartition de la catégorie français-anglais selon les provinces et territoires, à l'exclusion du Québec. Source : Statistique Canada, recensements de 1991 à 2006.						

Source : <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-641-x/2010001/tab/tab1.3-fra.htm>, données extraites le 8 février 2011.

Figure B.1 : Proportion des immigrants d'expression française ayant le français comme première langue officielle parlée



Remarque : Sont compris les provinces et territoires hors Québec. Les territoires comprennent le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut.

Source : Statistique Canada, recensements de 1991 à 2006. <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-641-x/2010001/c-g/c-g1.1a-eng.htm> — données extraites le 2 février 2011.

Tableau B.2 : Population selon le statut d'immigrant et la première langue officielle parlée dans certaines régions métropolitaines de recensement du Canada à l'exclusion du Québec

Région métropolitaine de recensement	Population totale de la RMR	Première langue officielle parlée				
		Natifs		Immigrants		
		Français	Français et anglais	Français	Français et anglais	Autre
	milliers					
Toronto	5 113,1	43,1	11,4	18,9	34,8	2 266,4
Ottawa	846,8	132,7	5,8	13,5	10,1	156,5
Vancouver	2 116,6	18,2	3,5	5,8	9,9	815,5
Calgary	1 079,3	13,7	0,9	2,3	3,1	247,4
Edmonton	1 034,9	18,9	1,0	1,8	1,9	186,0
Hamilton	692,9	8,4	0,7	1,2	2,1	163,3
Winnipeg	694,7	26,5	0,7	1,3	1,0	118,9
Windsor	323,3	9,8	0,7	0,8	1,5	72,4
Kitchener	451,2	5,3	0,5	0,6	1,5	100,9
London	457,7	5,1	0,5	0,7	1,2	85,6
Victoria	330,1	4,7	0,2	0,8	0,6	60,6
Moncton	126,4	42,4	0,3	1,0	0,2	3,1
Ste. Catherines-Niagara	390,3	12,6	0,3	0,6	0,7	69,1
Halifax	372,9	9,1	0,4	0,6	0,5	26,3
Oshawa	330,6	6,3	0,2	0,4	0,4	53,1
Kingston	152,4	4,0	0,2	0,3	0,4	17,7
Grand Sudbury	158,3	42,3	0,3	0,4	0,2	9,8
Kelowna	162,3	2,1	0,1	0,3	0,3	23,2
Edmundston	21,4	19,6	0,1	0,3	0,0	0,2
Guelph	127,0	1,6	0,1	0,2	0,3	25,3
Remarques : RMR = région métropolitaine de recensement. La catégorie autre PLOP comprend les groupes de PLOP anglaise et de PLOP ni anglaise ni française. Source : Statistique Canada, recensement de 2006.						

Source : Statistique Canada, recensements de 1991 à 2006. <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-641-x/2010001/tab/tab1.4a-fra.htm>
— données extraites le 2 février 2011.

Tableau B.3 : Immigrants de langue française ou anglaise, Québec, de 1971 à 2006

Immigrants	Première langue officielle parlée	1971	1981	1991	2001	2006
		nombre				
Nombre d'immigrants de langue anglaise	Anglais ¹	266 412	258 161	259 178	283 478	323 272
	Anglais seulement	241 286	222 561	214 800	224 872	248 165
	Anglais et français	50 391	72 013	87 929	118 489	149 827
Proportion des immigrants de langue anglaise au sein de la population immigrée	Anglais ¹	pourcentage				
		56,8	49,4	43,8	40,1	38,0
	Anglais seulement	51,5	42,6	36,3	31,8	29,1
	Anglais et français	10,7	13,8	14,9	16,8	17,6
Part des immigrants de langue anglaise du Québec parmi l'ensemble des immigrants de langue anglaise au Canada	Anglais ¹	9,3	7,7	7,0	6,1	6,2
	Anglais seulement	8,5	6,8	5,9	5,0	4,9
	Anglais et français	61,0	63,3	67,1	62,9	66,3
Proportion des immigrants au sein de la population de langue anglaise	Anglais ¹	26,8	29,0	28,6	30,9	32,5
	Anglais seulement	25,2	27,0	25,8	27,1	28,0
Proportion des immigrants au sein de la population de langue française	Français ¹	3,3	4,3	5,0	6,3	7,6
	Français seulement	2,8	3,7	4,3	5,4	6,6
Proportion des immigrants au sein des populations de langue anglaise et française	Anglais et français	73,8	54,7	60,8	65,7	68,6
Part relative des immigrants du Québec dans l'ensemble du Canada		14,2	13,6	13,6	13,0	13,8
<p>1. Comprend la redistribution égale de la catégorie anglais-français.</p> <p>Remarque : Les populations sont définies selon le critère de première langue officielle parlée.</p> <p>Source : Statistique Canada, recensements de la population de 1971 à 2006.</p>						

Source : <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-642-x/2010002/tbl/tbl3721-fra.htm> — données extraites le 2 février 2011.

Références

1) CLOSM, en général

- Bourgeois, D., W. Denis, D. Dennie, et M. L. Johnson, 2007. La contribution des gouvernements provinciaux et territoriaux à l'épanouissement des communautés francophones en milieu minoritaire : Un premier bilan et quelques perspectives. Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques.
- Fédération des communautés francophones et acadiennes. (2009). Profils des communautés francophones et acadiennes du Canada. Extrait le 25 novembre 2010 de http://www.fcfa.ca/profils/documents/canada_fr.pdf
- Gouvernement du Canada, 2003. Le prochain acte : un nouvel élan pour la dualité linguistique canadienne : le plan d'action pour les langues officielles.
- Gouvernement du Canada, 2003. Feuille de route pour la dualité linguistique canadienne 2008-2013 : Agir pour l'avenir. Extrait le 25 novembre 2010 de <http://www.pch.gc.ca/pgm/slo-ols/pubs/08-13-LDL/101-fra.cfm>
- Harwood, Jake, Howard Giles et Richard Y. Bourhis, 1994. « The genesis of vitality theory: Historical patterns and discorsal dimensions. » *International Journal of the Sociology of Language*
- Houle, René et Jean-Pierre Corbeil, 2010. Portrait statistique de la population immigrante de langue française à l'extérieur du Québec (1991 à 2006). Statistique Canada.
- Ressources humaines et Développement des compétences Canada. 2010. Évaluation formative du Fonds d'habilitation pour les communautés de langue officielle en situation minoritaire et de la structure de gouvernance connexe, janvier 2010, extrait le 26 novembre 2010 de http://www.hrsdc.gc.ca/eng/publications_resources/evaluation/2010/sp_952_05_10e/sp_952_05_10_eng.pdf
- Jedwab, J. (2006). Unpacking the Diversity of Quebec Anglophones. Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques.
- Jedwab, J. (2004). Vers l'avant : l'évolution de la communauté d'expression anglaise du Québec. Commissariat aux langues officielles.
- Johnson, M. L. et P. Doucet (2006). Une vue plus claire : évaluer la vitalité des communautés de langue officielle en situation minoritaire. Commissariat aux langues officielles.

2) Immigration/intégration/emploi/marché du travail

- Beshiri, Roland et Jiaosheng He (2006) Les immigrants au Canada rural : 2006. *Bulletin d'analyse : régions rurales et petites villes du Canada*, 8 (2).
- Carter, T., M. Morrish, et B. Amoyaw (2008). « Attracting immigrants to smaller urban and rural communities: Lessons learned from the Manitoba Provincial Nominee Program. » *Journal of International Migration and Integration*, 9 (2), 161–183.
- Edin, P-A., P. Fredriksson et O. Aslund (2004). « Settlement policies and the economic success of immigrants. » *Journal of Population Economics*, 17, 133–155.

- Houle, René et Grant Schellenberg (février 2010). *Évaluation par les nouveaux immigrants de leur vie au Canada*. Direction des études analytiques : documents de recherche. Statistique Canada.
- International Organization for Migration. (2009). *Compendium of Migrant Integration: Policies and Practices*.
- Li, Peter S. (2003). « Deconstructing Canada's discourse of immigrant integration. » *Journal of International Migration and Integration*, 4(3), 315–333.
- Omidvar, R. et T. Richmond (janvier 2003). *Perspectives on Social Inclusion : Immigrant Settlement and Social Inclusion in Canada*. Laidlaw Foundation
- Oreopoulos, P. (2009). « Why do skilled immigrants struggle in the labour market? A field experiment with six thousand resumes. » *Metropolis British Columbia Working Paper Series*.
- Reitz, J.G. (2002). Host societies and the reception of immigrants: Research themes, emerging theories and methodological issues. *International Migration Review*, 36(4), 1005–1019.
- Sargent, P., C. F. Hohm et R. Moser (1999). « A qualitative comparison of the effectiveness of private and public refugee resettlement programs: The San Diego case. » *Sociological Perspectives*, 42(3), 403–420.
- Yan, M.C. et S. R. Lauer (2008). « Social capital and ethno-cultural diverse immigrants : A Canadian study on settlement house and social integration. » *Journal of Ethnic and Cultural Diversity in Social Work*, 17(3), 229–250.
- 3) Immigration dans les communautés minoritaires de langue officielle ou autres**
- Belkhodja, C. (rédacteur en chef) (2008). *Canadian Issues: Immigration and Diversity in Francophone Minority Communities*. Metropolis.
- Comité directeur Citoyenneté et Immigration Canada – Communautés francophones en situation minoritaire (2006). *Plan stratégique pour favoriser l'immigration au sein des communautés francophones en situation minoritaire*. Gouvernement du Canada.
- Citoyenneté et Immigration Canada. 2010. Recueil de pratiques exemplaires en matière d'immigration francophone au Canada. Extrait le 26 novembre 2010 de http://publications.gc.ca/collections/collection_2010/cic/Ci64-2-2009-eng.pdf
- Fédération des communautés francophones et acadiennes. (date non précisée) Recueil des pratiques exemplaires en matière d'immigration francophone au Canada. Extrait de http://www.fcfa.ca/documents/Recueil_de_pratiques.pdf
- Fédération des communautés francophones et acadiennes. 2010. Étude exploratoire : Services d'intégration économique des immigrants francophones dans les communautés francophones en situation minoritaire (rapport interne), préparé par Ronald Bisson et associés (en français).
- Gouvernement du Canada (novembre 2010). *Recrutement, accueil et intégration : Quel avenir pour l'immigration dans les communautés de langues officielles en situation minoritaire? Rapport du Comité permanent des langues officielles*.

- RHDCC (mai 2004). Évaluation formative du Fonds d'appui aux communautés minoritaires de langue officielle : Rapport d'évaluation. Extrait de http://www.hrsdc.gc.ca/fra/publications_ressources/evaluation/2007/sp_ah_204_05_04f/s_p_ah_204_05_04f.pdf
- Jedwab, J. (2002). L'immigration et l'épanouissement des communautés de langue officielle au Canada : politiques, démographie et identité. Commissariat aux langues officielles.
- Metropolis. 2010. Cahier de la recherche actuelle sur l'immigration francophone au Canada. Patrimoine canadien.
- PRA inc. (2004). Évaluation de la capacité des communautés francophones en situation minoritaire à accueillir de nouveaux arrivants : Rapport final. Préparé pour le compte de la Fédération des communautés francophones et acadiennes du Canada. Extrait de <http://www.fcfa.ca/documents/51.pdf>
- Quell, C. (novembre 2002). L'immigration et les langues officielles : Obstacles et possibilités qui se présentent aux immigrants et aux communautés. Commissariat aux langues officielles.
- Roy, J-O., C. Belkhodja et Nicole Gallant (2007). Immigration francophone en milieu minoritaire : le défi de la ruralité.

4) Programmes et interventions

- Austrian Integration Fund, Austrian Federal Economic Chamber et AMS job market services. *Mentorat professionnel pour migrants*. http://www.integrationsfonds.at/fr/ueberblick/les_migrants_es/ et <http://www.unaoc.org/communities/migrationintegration/2010/04/16/mentoring-for-migrants/>
- Caidi, N. (2005). *Information Practices of Ethno-cultural Communities (IPEC)*. CERIS Research Domain. Extrait de <http://ceris.metropolis.net/Virtual%20Library/RFPReports/CaidiAllard2005.pdf>
- Citoyenneté et Immigration Canada. (2005). *Évaluation du Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants (PEAI)*. Extrait de <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/evaluation/peai/index.asp>
- International Organization for Migration. (2009). *Evaluation of the National Immigrant Support Services in Portugal*. Extrait de <http://www.unaoc.org/communities/migrationintegration/wp-content/uploads/2010/05/Integration-Services-in-Portugal-Evaluation-Report-English-Version.pdf>
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2006). *De l'immigration à l'intégration : Des solutions locales à un défi mondial* OCDE.
- Forum des politiques publiques. (2008). *From Immigration to Participation : A Report on Promising Practices in Integration*. Extrait de http://www.ppforum.ca/sites/default/files/from_immigration_to_participation_final_report.pdf

Le Réseau canadien de DÉC. (mars 2007). *Ethno-cultural Social Enterprise: Making it Happen*.
Extrait le 6 décembre 2010 de http://www.ccednet-rcdec.ca/files/ccednet/pdfs/Making_It_Happen.pdf

Projet : Maison ethnoculturelle francophone <http://ioi.spcottawa.on.ca/fr/projets>

US Department of Health and Human Services (novembre 2008). *Refugee Economic Self-Sufficiency: An Exploratory Study of Approaches Used in Office of Refugee Resettlement Program*. Extrait de <http://aspe.hhs.gov/hsp/08/RefugeeSelfSuff/report.pdf>